



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA

Instituto de Psicologia - IPS

Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI

Mestrado Acadêmico



ANDRÉIA DA CRUZ OLIVEIRA

“EU ACREDITO QUE AQUI NINGUÉM FAZ ESSE TIPO DE COISA, AQUI A GENTE É MUITO BEM TRATADO”: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO RACISMO ENTRE USUÁRIOS E USUÁRIAS DO SISTEMA DE JUSTIÇA NA CIDADE DE SALVADOR, BAHIA.

Salvador

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA

Instituto de Psicologia - IPS

Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI

Mestrado Acadêmico



ANDRÉIA DA CRUZ OLIVEIRA

“EU ACREDITO QUE AQUI NINGUÉM FAZ ESSE TIPO DE COISA, AQUI A GENTE É MUITO BEM TRATADO”: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO RACISMO ENTRE USUÁRIOS E USUÁRIAS DO SISTEMA DE JUSTIÇA NA CIDADE DE SALVADOR, BAHIA.

Trabalho apresentado ao Programa de Pós-graduação de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Psicologia.

Linha de Pesquisa: Cognição Social e Dinâmicas Interacionais

Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho

Orientador: Professor Dr. Marcos Emanuel Pereira

SALVADOR

2023

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA), com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- Oliveira, Andréia da Cruz
- O48 “Eu acredito que aqui ninguém faz esse tipo de coisa, aqui a gente é muito bem tratado”: um estudo sobre a percepção do racismo entre usuários e usuárias do sistema de justiça na cidade de Salvador, Bahia. / Andréia da Cruz Oliveira. – 2023.
165 p.: il.
- Orientador: Prof.º Drº Marcos Emanuel Pereira
Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023.
1. Racismo. 2. Poder judicial. 3. Justiça social. 4. Ministério Público. I. Pereira, Marcos Emanuel. II. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

CDD: 305.8



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
Instituto de Psicologia - IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI
MESTRADO ACADEMICO E DOUTORADO

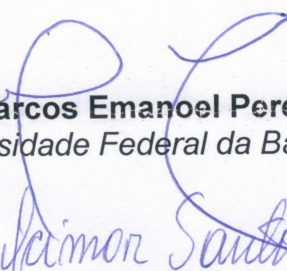


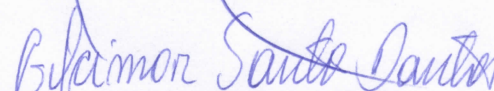
TERMO DE APROVAÇÃO

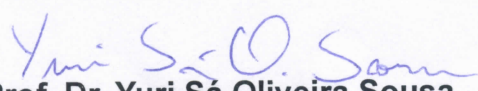
“EU ACREDITO QUE AQUI NINGUÉM FAZ ESSE TIPO DE COISA, AQUI A GENTE É MUITO BEM TRATADO”: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO RACISMO ENTRE USUÁRIOS E USUÁRIAS DO SISTEMA DE JUSTIÇA NA CIDADE DE SALVADOR, BAHIA

Andréia da Cruz Oliveira

BANCA EXAMINADORA:


Prof. Dr. Marcos Emanuel Pereira (Orientador)
Universidade Federal da Bahia – UFBA


Prof. Dr. Gilcimar Santos Dantas
Universidade Salvador – UNIFACS


Prof. Dr. Yuri Sá Oliveira Sousa
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Salvador, 28 de setembro de 2023.

Dou fé



Prof. Dr. Marcos Emanuel Pereira

Dedico à minha mãe, Dinalva Lino da Cruz Oliveira ou, como gosta de ser chamada, Dona Lia. A mulher negra mais linda, inteligente e corajosa que já conheci.

*“Mas é preciso ter manha, é preciso ter graça
É preciso ter sonho sempre
Quem traz na pele essa marca
Possui a estranha mania de ter fé na vida.”
(Maria, Maria. Milton Nascimento).*

Agradecimentos

Antes de tudo, peço licença e benção às Mais Velhas e ao Mais Velhos, à minha Ancestralidade que pavimentou caminhos para minha chegada e para minha partida. Caminhos abertos em terra sagrada que me trouxeram até aqui e me levarão a lugares que ainda não sei. Agradeço, reverencio e respeito o sangue que vocês derramaram para concretizar o sonho de liberdade, longe dos grilhões e das senzalas.

A Deus, pela minha saúde física, mental e espiritual. Agradeço por me manter viva e por proteger minha família durante a pandemia da Covid-19, que vitimou mais de 700 mil pessoas, e por sobreviver durante quatro anos de desgoverno Bolsonaro.

À minha mãe, Dinalva Lino da Cruz, por me amar, por cuidar de mim e da minha filha, por renunciar a tantas coisas, por nunca ter desistido de mim quando todos desacreditaram e por me encorajar nos momentos mais difíceis da minha vida. Dedico essa vitória a você, mainha! Você é a minha maior inspiração, te amo!

Ao meu pai, Antônio Carlos da Silva Oliveira, por ser fortaleza e segurança nos momentos de turbulência. Quando achei que iria te perder, meu coração parou. Te admiro por tanta coisa... te amo, pai!

À Andreza, que me acha a pessoa mais inteligente do mundo. Sempre fala que vou passar em todos os concursos e seleções que me inscrevo. Obrigada por ter sido paciência, amor e cuidado. Por ter me ensinado a ser mãe. Por me dizer que eu era a melhor mãe do mundo sem ser. Tenho muito orgulho de ver a mulher incrível que você se tornou, te amo!

A João Márcio, sua chegada me fez rever conceitos e perspectivas. Ser sua mãe me levou a caminhos desconhecidos e intensos. Obrigada por ser doçura e amor, te amo!

A Pedro Antônio, aquele que não aceita minha presença-ausência. Você me quer corpo-alma-presença e sou grata por isso. Obrigada por tanto amor, te amo!

A Márcio Antônio, meu companheiro de vida! A pessoa que embarca em todas as minhas loucuras, que acha que todos os meus planos vão dar certo, que me incentiva, me impulsiona e que me ama. Obrigada por ser apoio, cuidado e afeto. Obrigada por reflorestar nosso amor e companheirismo. Casaria com você mil vezes e renovaria nossos votos mais mil vezes, te amo!

À minha sobrinha Allana “Maria”, a única pessoa que rir das minhas abobrinhas! Nossas idas a casa da “Vovó Lia” ficam menos divertidas sem você, te amo!

Aos meus sogros, dona Telma e Seu Machado, por ser rede de apoio. Me salvou em vários fins de semana cuidando dos meninos para eu poder escrever e estudar. Gratidão! Amo vocês!

Às minhas avós Marinalva e Terezinha, mulheres à frente do seu tempo, cada uma a sua maneira, fortes e corajosas! E ao meu avô Plácido pela doçura.

Ao querido professor Marcos Emanuel Pereira, pela paciência, oferta e disponibilidade. Obrigada pelo incentivo, pelas vezes em que você disse “eu julgo que não está bom”, pela leveza de orientar durante a pandemia e durante o governo Bolsonaro. Espero que você doe seu cérebro *post mortem*, porque não é possível que alguém saiba tanta coisa. Aproveite a aposentadoria! Espero que as futuras reformas

previdenciárias não transformem isso em privilégio quando for a minha vez. Obrigada pela oportunidade de ser sua orientanda!

Aos Professor Marcus Eugênio, Yuri Sá e à professora Honorata Dias pelas contribuições na Qualificação I e II, por suas observações assertivas, precisas e respeitosas.

Ao querido amigo Gilcimar Dantas, a quem amo como um irmão! Você foi a primeira pessoa que me mostrou que o racismo é papo sério, lá na época da graduação. Ainda lembro dos trabalhos em grupo, das caminhadas pela Estrada de São Lázaro até o ponto de ônibus, da feijoada preparada pela sua mãe no Beiru. Memórias lindas que fizeram minha graduação mais leve. Estou muito feliz e horada por você estar na minha Banca de Defesa. Obrigada pela leitura cuidadosa. Espero que nossos caminhos se cruzem outras tantas vezes. Gratidão!

Às “Colegas de Social” Elen, Stéfane, Renata e Vanessa pelo apoio, cuidado, carinho, risos, reclamações e choros durante todo o mestrado. Formamos uma rede linda e potente de mulheres que se acolhem, se admiram e se incentivam. Obrigada, meninas!

Às colegas do LEPPS, especialmente a Lari e Carina pelo apoio e incentivo. Aprendi muito acompanhando as orientações dos seus trabalhos. Vocês são incríveis!

Às colegas da CATI/CAODH (senta que a lista é extensa!), Rafael, Nil, Ingrid, Jana, Roberta, Edenilza, Celiza, Maisa e Ceixa, pela compreensão nos momentos em que atrasei o trabalho. Desculpa aê! Aprendo muito com vocês! Admiro cada uma de uma forma única e particular.

À Carla França, amiga querida, a quem tenho profunda admiração e carinho. A gente brigava, discordava, se insurgia contra o *status quo*, tudo com leveza e alegria.

Ainda ficamos conhecidas com as “assistentes sociais problemáticas” hahahaha. Obrigada por me ensinar tanto no meu fazer profissional, você é referência! E, claro, obrigada por ser minha amiga, te amo!

À Nil Gusmão, minha musa fitness, que tem um coração enorme, que não desiste de ninguém e que sempre busca enxergar o melhor das pessoas! Não mude, pelo amor de Deus! Te admiro tanto, minha amiga, te amo!

Ao meu amigo querido João Pena, pela amizade e parceria. Foi a pessoa que me fez enxergar a importância de um Lattes atualizado, além de me mandar os melhores memes hahahaha; te amo, amigo!

Às minhas amigas da “Velha Guarda”, Milena Ventura e Eloisa Angelopes. Mulheres especiais, que me ensinaram tanto. Amo vocês!

A Henrique Galvão, meu parceiro de aventuras na CATI/CAODH, o garoto das referências hahaha! Obrigada pelo acolhimento e incentivo, te amo!

À minha terapeuta, Natiene, por me ajudar a compreender que nem tudo é urgente e que é possível fazer as coisas num tempo menos acelerado.

Ao GEPR (Grupo de Estudos e Pesquisa de Racismo Institucional), especialmente aos líderes Livia Vaz e Saulo Mattos pelas trocas durante o ciclo 2021/2022.

Ao Ministério Público do Estado da Bahia por permitir que a pesquisa fosse realizada na instituição. Um agradecimento especial a Edvaldo Vivas, Coordenador do CAODH, e a Aline Santos, pra quem eu ligava quase todos os dias perguntado sobre a autorização institucional hahahaha. Espero que esta pesquisa traga subsídios para combater o racismo institucional no MP.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que responderam a esta pesquisa. Pelo tempo doado, pela confiança depositada, pelos desejos de boa sorte, pelas dores do racismo compartilhadas comigo e tantas outras emoções e vivências experienciadas durante quase 6 meses de coleta. Vocês se fizeram presença-intensa na minha vida. Espero que esta pesquisa possa reverberar de alguma maneira em cada um de vocês.

Gratidão!

*“A Justiça é uma mulher negra! E ela não anda só!!!”
(Livia Vaz e Chiara Ramos, em A Justiça é uma mulher negra)*

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo comparar as crenças das pessoas com diferentes perfis raciais, atendidas em um órgão do Sistema de Justiça da cidade de Salvador/Bahia, sobre a percepção da discriminação racial e a influência da Crença no Mundo Justo na legitimação do racismo institucional. O Ministério Público, órgão responsável pela defesa do estado democrático de direito, imbuído na defesa das populações mais vulnerabilizadas, reproduz práticas racistas cotidianamente que resultam em injustiças e desvantagens para o grupo negro. A Crença no Mundo Justo tem se mostrado uma variável psicológica poderosa para legitimação do sistema e da apatia social. Assim como a confiança institucional tem se revelado um importante construto para entender os mecanismos de manutenção das hierarquias em sociedades desiguais como a brasileira. Nesse sentido, optamos por investigar como usuários e usuárias do Ministério Público do Estado da Bahia percebem a discriminação racial na instituição por meio de uma perspectiva integradora das teorias da Psicologia Social. Participaram desta pesquisa 98 pessoas que haviam sido atendidas pelos menos uma vez na instituição. Os resultados demonstraram que, de modo geral, os participantes apresentaram pouca percepção sobre a discriminação racial na instituição. Além disso, as análises demonstram que não houve diferença significativa na percepção da discriminação de participantes pretos, pardos e brancos. Um modelo de regressão linear múltipla evidenciou 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, enquanto a confiança no Ministério Público foi influenciada pela

crença no mundo justo global. Não identificamos influência da crença no mundo justo na relação entre satisfação do atendimento e percepção da discriminação, como havíamos previsto. De maneira geral, as análises demonstraram que a qualidade do atendimento se mostrou uma variável poderosa na percepção do racismo institucional no Ministério Público. Os achados globais deste estudo reafirmam a complexidade da manifestação do racismo, especialmente em instituições que preconizam os princípios igualitários, democráticos e antidiscriminatórios. Dessa maneira, podemos inferir que o bom atendimento recebido pela população associado com outras crenças legitimadoras, sem a adoção de uma política institucional antirracista que promova mudanças profundas na cultura organizacional, funcionará como mais um mecanismo de docilização social.

Palavras-chaves: racismo institucional, sistema de justiça, Crença no Mundo Justo, Ministério Público.

ABSTRACT

This study aims at comparing the beliefs of people with different racial features, who are assisted by an institution of the Justice System in the city of Salvador/Bahia, regarding the perception of racial discrimination and the influence of the Belief in a Just World theory on the legitimization of institutional racism. The Public Ministry, the institution responsible for upholding the democratic rule of law and committed to defending the most vulnerable populations, routinely perpetuates racist practices that lead to injustices and disadvantages for the Black community. The Belief in a Just World theory has proven to be a powerful psychological variable for legitimizing the system and social apathy. Similarly, institutional trust has emerged as an important construct for understanding the mechanisms for maintaining hierarchies in unequal societies like Brazil. In this sense, I chose to investigate how costumers of the Public Ministry of the State of Bahia perceive racial discrimination in the institution through an integrative perspective of Social Psychology theories. A total of 98 people who had been served by the institution at least once took part in this research. In general, the results showed that the participants had a low perception of racial discrimination within the institution. Furthermore, the analyses demonstrate that there was no significant difference in the perception of discrimination among black, mixed-race, and white participants. 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, while the "trust in the Public Ministry" was influenced by the "belief in a global just world". I did not identify any influence of the "belief in a just world" on the relationship

between satisfaction with the service and the perception of discrimination, as it was predicted. In general, the analyses demonstrated that the quality of customer service proved to be a powerful variable for the perception of institutional racism within the Public Ministry. The overall findings of this study reaffirm the complexity of the manifestation of racism, especially in institutions that advocate for egalitarian, democratic and anti-discriminatory principles. Therefore, I can infer that the good customer service, when combined with other legitimizing beliefs, without the adoption of an anti-racist institutional policy that promotes profound changes in the organizational culture, will function as yet another mechanism of social docilization.

Key words: institutional racism, justice system, Belief in a Just World, Ministério Público.

Sumário

Apresentação	22
2. Racismo Institucional e Sistema de Justiça.....	27
3. Racismo e preconceito: diferenças conceituais	36
3.1. Racismo.....	36
3.2. Preconceito	47
4. Crenças.....	55
4.1. Crença no mundo justo e justificação do sistema	62
5. Problema de Pesquisa.....	68
5.1. Objetivo Geral	70
5.2. Objetivos Específicos	70
5.3. Hipóteses da Pesquisa.....	71
6. Método	75
6.1. Delineamento da Pesquisa	75
6.2. Participantes	76
6.3. Procedimentos.....	82
6.2. Considerações éticas.....	85
6.3. Instrumentos	85
6.4. Equipamento	90
6.5. Direção de Análise.....	91
7. Resultados e Discussões.....	92
7.1. Caracterização Institucional	92
7.2. Análises descritivas e inferenciais sobre a qualidade do atendimento no MPBA	95
7.3. Análises descritivas e inferenciais das hipóteses.....	104
8. Considerações Finais	128
Referências.....	139
Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).....	153
Anexo 2 - Página de controle da pesquisadora	154
Anexo 3 – Escala de qualidade do atendimento geral.....	155
Anexo 4 - Escala de satisfação do atendimento na unidade	156

Anexo 5 – Informações processuais e escala de resolução da demanda	157
Anexo 6 - Escala de percepção sobre tratamento discriminatório ou injusto na instituição.....	158
Anexo 7 - Escala de percepção pessoal de discriminação	159
Anexo 8 - Escala de confiança das instituições.....	161
Anexo 9 – Escala crença no mundo justo global e pessoal adaptada	162
Anexo 10 – Questionário sociodemográfico	163
Anexo 11 - Roteiro de entrevista	166

Lista de Figuras

Figura 1. Esquema das dimensões do preconceito enquanto atitude (Lima, 2020).....	45
Figura 2. Diagrama de relações da hipótese 1.....	69
Figura 3. Diagrama de relações da hipótese 2.....	70
Figura 4. Diagrama de relações da hipótese 3.....	71
Figura 5. Diagrama de relações da hipótese 4.....	72
Figura 6. Fluxograma das etapas dos instrumentos da pesquisa.....	86
Figura 7. Fluxograma de atendimento na unidade do MPBA pesquisada.....	93
Figura 8. Gráfico de médias da escala de qualidade de atendimento geral.....	94
Figura 9. Gráfico de tempo de tramitação em relação ao tipo de demanda.....	99
Figura 10. Diagrama de barra da escala de percepção da discriminação ao grupo negro.....	102
Figura 11. Gráfico flexplot de relação entre percepção da discriminação grupo negro e qualidade do atendimento geral por sexo e escolaridade.....	107
Figura 12. Gráfico flexplot de relação entre percepção da discriminação grupo negro e qualidade do atendimento geral por sexo e escolaridade.....	108
Figura 13. Gráfico flexplot de relação entre percepção da discriminação grupo negro e CMJP e raça.....	111
Figura 14. Diagrama de caminhos relação entre satisfação do atendimento na unidade, qualidade do atendimento geral e discriminação grupo negro.....	114
Figura 15. Gráfico das médias do grau de confiança nas instituições.....	117

Figura 16. Gráfico raincloud do grau de confiança nas instituições dos órgãos do sistema de justiça.....	119
Figura 17. Gráfico flexplot da relação entre confiança no MP, qualidade do atendimento geral, discriminação ao grupo negro e orientação sexual.....	121

Lista de Tabelas

Tabela 1. Frequência e porcentagem das informações sobre sexo, orientação sexual, raça/cor e deficiências.....	73
Tabela 2. Frequência e porcentagem das informações sobre estado civil, número de filhos e escolaridade.....	75
Tabela 3. Frequência e porcentagem das informações sobre ocupação, renda familiar e principal renda da família.....	76
Tabela 4. Frequência e porcentagem das informações sobre religião, orientação política e participação em movimentos sociais.....	78
Tabela 5. Médias de avaliação do grau de satisfação do atendimento por setor	96
Tabela 6. Test post hoc - comparação na satisfação de atendimento entre setores	97
Tabela 7. Medidas obtidas do grau de resolutividade processual por tipo de demanda	100

Lista de Abreviaturas e Siglas

APA	American Psychology Association
CMJ	Crença no Mundo Justo
CMJG	Crença no Mundo Justo Global
CMJP	Crença no Mundo Justo Pessoal
EUA	Estados Unidos da América
ECMJP	Escala de Crenças no Mundo Justo Pessoal
LEPPS/UFBA	Laboratório de Estudos dos Processos Psicológicos e Sociais da Universidade Federal da Bahia
LGBTQIAP+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais.
PMBA	Polícia Militar da Bahia
PERI	Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONU	Organização das Nações Unidas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
TAC	Termos de Ajustamento de Conduta

Apresentação

A presente pesquisa nasceu, primeiramente, de minha responsabilidade ancestral perante o meu povo. Se hoje posso ocupar alguns espaços hegemônicos em uma sociedade forjada pelo racismo, foi porque meus antepassados nunca desistiram do ideal de liberdade e de felicidade, mesmo diante dos horrores da escravização e do genocídio. Portanto, tenho o compromisso ético e espiritual de honrar e reverenciar aqueles e aquelas que vieram antes de mim e que me permitiram estar aqui. Compreender a importância das lutas empreendidas no passado para que as gerações futuras pudessem ter melhores perspectivas de vida, despertou em mim o desejo de retornar à universidade após dez anos de formada, para através da minha produção intelectual e científica trazer outras reflexões e contribuições sobre os efeitos do racismo na sociedade.

Assim como a maioria da população negra no Brasil, vivenciei as dores do racismo, do preconceito e da discriminação racial desde a infância. Além das experiências individuais, cresci em um bairro periférico marcado por diversos problemas decorrentes do racismo institucional que se materializavam na ausência de políticas públicas e na violação sistemática de direitos, situação comum nos bairros negros da cidade de Salvador.

Mesmo diante de tantas dificuldades impostas pelas barreiras raciais, sociais e de gênero, em 2005, com a implementação do sistema de cotas raciais na Universidade Federal da Bahia – medida afirmativa pleiteada por diversos movimentos sociais, notadamente pelo Movimento Negro – me tornei a primeira pessoa da família a ingressar em uma universidade pública, no curso de Psicologia. A partir desse momento passei a acessar outros espaços até então negados historicamente à população negra.

Como forma de buscar mobilidade social, ingressei por concurso público em um órgão do Sistema de Justiça, trabalhando por 8 anos como Assistente Técnico Administrativo, tendo como uma das principais atribuições o atendimento ao público. Há pouco mais de quatro anos, assumi como Psicóloga nessa mesma instituição após aprovação em novo concurso, através da reserva de cotas raciais, para atuar no assessoramento técnico aos órgãos finalísticos, principalmente na avaliação de políticas públicas da rede socioassistencial.

Ao longo de 12 anos de trajetória organizacional, vi diariamente a população negra buscar o Sistema de Justiça como uma alternativa, talvez a última, para a resolução de problemas individuais e coletivos. Entretanto, por estar inserida em uma sociedade na qual as pessoas negras são subalternizadas, é possível notar certas práticas institucionais que reproduzem e perpetuam o racismo institucional. Parece ainda que esse cenário se agravou com a pandemia da Covid-19, momento em que a rotina e os procedimentos institucionais foram alterados com o objetivo de mitigar o contágio pelo novo coronavírus, através da adoção do teletrabalho, suspensão das atividades presenciais e priorização de atendimentos por meios remotos e telemáticos, o que dificultou sobremaneira o acesso da população negra aos órgãos do Sistema de Justiça.

Em 2022, acompanhei um procedimento administrativo em que um jovem rapaz, negro, residente da periferia de Salvador, ficou parapléxico após um assalto. Por não ter referência familiar, o jovem passou a ser cuidado por uma vizinha, uma senhora que faleceu em uma queda no momento em que carregava o jovem para o banho. Com a morte da vizinha e sem referência familiar, o jovem negro passou a morar de forma improvisada em uma escola, aquém de receber os cuidados adequados. Diante da

situação indigna, vizinhos solicitaram a ajuda do Ministério Público. No entanto, face a burocracia para cumprimentos dos prazos processuais, o jovem negro e com deficiência morreu sem que houvesse um desfecho da sua situação.

Em outro momento mais recente, uma idosa negra relatou que peregrinava há cerca de dois anos no Ministério Público para solucionar o assassinato de seu filho, um jovem negro. Seu filho era motorista de aplicativo e foi assassinado durante um assalto enquanto trabalhava. Após dois anos do fato, informou que nada havia sido apurado na Delegacia responsável pela investigação do crime, assim como não havia nenhum dado novo na Promotoria de Justiça em que tramitava a sua demanda. Apesar disso, mantinha a fé de que o Ministério Público, ao contrário da Delegacia, lhe daria alguma solução e que a justiça pela morte de seu filho seria feita.

A partir dessas e de tantas outras vivências surgiram alguns questionamentos que orientaram a construção deste projeto de pesquisa e que podem indicar caminhos para a análise do racismo institucional a partir da perspectiva de usuários e usuárias que elenco a seguir: considerando que os órgãos do Sistema de Justiça devem estar imbuídos pelos ideais democráticos e igualitários, será que as pessoas que utilizam os serviços desses órgãos acreditam que existe diferenças no atendimento às pessoas brancas e negras? As pessoas negras creem que recebem algum tratamento discriminatório e injusto durante seu contato institucional? Será, que de modo geral, as pessoas acreditam que existe pouco empenho da instituição para a resolução das demandas em razão da cor da pele? A percepção do racismo institucional por parte de usuários e usuárias do Sistema de Justiça pode estar relacionada a confiança institucional?

Apesar dos avanços políticos e sociais após a segunda guerra mundial, o racismo e a discriminação racial, cujas crenças se baseiam na hierarquia entre as raças, ainda se constituem como problemas sociais de relevância nas sociedades (Lima & Vala, 2004). Por isso, entender quais os sistemas de crenças das pessoas que usam os serviços do Sistema de Justiça em relação as formas de expressão do racismo e da discriminação racial podem revelar como estes se manifestam e como afetam o acesso à Justiça pelas pessoas negras e porque é tão difícil combater o racismo institucional nessas instituições.

Por ser um fenômeno complexo e de importância social, a Psicologia Social vem se debruçando sob diversas perspectivas teóricas e metodológicas para entender o racismo, assim como outros construtos correlatos e interconectados como o preconceito, estereótipos, crença do mundo justo e teoria da legitimação do sistema. Em relação às produções científicas nacionais sobre racismo e Sistema de Justiça, observa-se uma maior concentração de pesquisas nas áreas de segurança pública, violência policial e sistema de justiça criminal (Almeida Segundo, 2019; Dantas, 2020; Silva & Lima, 2016; Vieira, 2019). No entanto, há poucos estudos em Psicologia Social sobre crenças relacionadas aos fenômenos do racismo e da discriminação racial nas demais áreas do Sistema de Justiça (O'Grady et al., 2005) e que levem em consideração a perspectiva do usuário e da usuária.

Outrossim, acreditamos que esta pesquisa produzirá dados científicos que poderão ser utilizados pela própria instituição para subsidiar critérios de planejamento, definições de prioridades e pactuação de metas, que visem a promoção da equidade racial e a difusão de práticas antirracistas e antidiscriminatórias organizacionais. Além

disso, poderá oferecer à sociedade ferramentas para o monitoramento e acompanhamento das políticas institucionais, bem como para pleitear ações que objetivem erradicar as disparidades raciais para promover o pleno acesso da população negra e de outros grupos subalternizados ao Sistema de Justiça.

2. Racismo Institucional e Sistema de Justiça

Durante a madrugada de 06 de fevereiro de 2015, na Vila Moisés, bairro do Cabula, em Salvador, 12 jovens negros foram executados e 6 foram feridos, segundo denúncia do Ministério Público, por policiais militares que realizavam uma operação policial na região. As execuções tiveram grande repercussão social e o episódio ficou conhecido como a Chacina do Cabula. À época, o Secretário de Segurança Pública e o Governador da Bahia defenderam publicamente as ações, antes mesmo de qualquer apuração pericial que justificasse o uso letal da força por parte dos agentes de segurança pública. Oito anos após do referido acontecimento, nenhum policial acusado de participar das execuções foi responsabilizado criminalmente e as ações policiais em favelas e bairro periféricos de Salvador sob o argumento de “guerras às drogas” continuam ocorrendo e vitimando a população negra cotidianamente. No entanto, em bairros ricos ou de classe-média, cuja população é de maioria branca, essas incursões policiais praticamente são inexistentes.

Em outro caso de repercussão nacional, o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (TJPR), Órgão do Sistema Judiciário com apenas 5,9% de juízes e juízas autodeclarados do grupo racial negro (Conselho Nacional de Justiça [CNJ], 2021), arquivou por unanimidade o processo disciplinar instaurado para apurar a atuação da juíza da 1ª Vara Criminal de Curitiba que, em junho de 2020, ao proferir uma sentença condenatória, associou a raça do réu, um homem negro, a comportamentos criminais. A explicação utilizada pela magistrada para justificar a condenação de 14 anos e 2 meses foi de que o réu era “(...) seguramente integrante do grupo criminoso, em razão da sua raça”. Apesar da afirmação racista, o órgão colegiado do TJPR argumentou que não

houve intenção discriminatória por parte da juíza (uma mulher branca) e que a cor da pele do réu em nenhum momento foi fator preponderante para a sua condenação ou para o aumento da pena. Alegação semelhante foi proferida recentemente pelo CNJ, órgão responsável pela transparência e controle do Poder Judiciário, que considerou não ter havido conotação racista na sentença condenatória da juíza. O entendimento do órgão colegiado teve como base o parecer linguístico-hermenêutico apresentado pela magistrada, que afirmou que sintaticamente a expressão “em razão da sua raça”, por estar entre vírgulas, não se referia a frase anterior.

As duas situações descritas podem ser caracterizadas como uma expressão do racismo institucional, pois tanto no caso dos jovens executados na Chacina do Cabula quanto na sentença condenatória, os órgãos do Sistema de Justiça e de Segurança Pública, através de seus agentes, conferiram tratamento desigual e injusto a um grupo racial específico (negro), ao mesmo tempo em que as pessoas que praticaram os atos racista não foram responsabilizadas. Além disso, tais práticas discriminatórias, mesmo que não fossem intencionais, resultaram em desvantagens reais (morte e encarceramento de pessoas negras), que são legitimadas e reproduzidas pelas instituições cotidianamente, ancoradas em crenças racistas e no preconceito antinegro.

O conceito de racismo institucional foi cunhado pelos intelectuais e ativistas Stokely Carmichael (Kwame Ture) 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. Através desta lente analítica é possível evidenciar que as instituições – públicas e privadas – perpetuam as desigualdades e as hierarquias raciais, mesmo aquelas que são orientadas por princípios igualitários e antidiscriminatórios como os órgãos do Sistema de Justiça.

Em uma pesquisa realizada na cidade de Porto Alegre/Rio Grande do Sul, onde 20,24% das mulheres se autodeclaram negras, Silveira e Nardi (2014) encontraram uma sobrerrepresentação de mulheres negras vítimas de violência nos boletins de ocorrência (36,4%) e no percentual de entrevistadas que buscaram a Delegacia da Mulher e o Juizado de Violência Doméstica (42%). No entanto, houve uma sub-representação dessas mulheres nos processos judiciais (22,4%). Para as autoras, os resultados podem indicar uma disparidade nos níveis mais avançados de acesso à justiça entre mulheres brancas e negras, visto que a autoridade policial pode arquivar o inquérito na fase investigatória (inicial) sem que a denúncia seja apresentada ao Poder Judiciário.

As barreiras encontradas pelas mulheres negras para acessar o Sistema de Justiça e de Garantia de Direitos podem explicar, em parte, a baixa eficácia da Lei 11.340/2006 - Lei Maria da Penha – para esse segmento populacional (Bernardes, 2020). Em uma década, entre os anos de 2009 e 2019, o assassinato de mulheres negras aumentou 2%, enquanto o assassinato de mulheres não-negras diminuiu 26,9%. No ano

de 2019, cerca de 66% das vítimas de feminicídio foram mulheres negras (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2021), população mais exposta a riscos sociais.

Homens negros também são as principais vítimas da violência no país. De acordo com o Atlas da Violência (2021), um jovem negro tem 2,6 chances a mais que um jovem branco de ser vítima de homicídio. Em 2019, houve 45.503 assassinatos no país, a maior parte cometida com arma de fogo, cujos alvos, cerca de 77%, eram corpos negros (IPEA, 2021). Segundo informações coletadas pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2021), a letalidade policial também atinge majoritariamente homens negros (78,9%). Os casos João Pedro e Luana Barbosa, ambos mortos em ações policiais, foram citados no Relatório do Alto Comissariado da Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH, 2021) como exemplos do racismo sistêmico (ou racismo institucional) presente nas forças policiais e no Sistema de Justiça do Brasil. Com exceção do caso George Floyd, assassinato que desencadeou diversos protestos ao redor do mundo, em todos os outros casos analisados pelo ACNUDH, as famílias ainda aguardam a responsabilização dos agentes envolvidos.

A partir de práticas institucionais excludentes, o racismo institucional atua de forma a limitar o acesso a direitos de determinado grupo racial por meio de leis, normas e costumes, ao mesmo tempo que produz e mantém privilégios ao grupo dominante (Jones, 1973). Ademais, mesmo que não haja intencionalidade para o tratamento discriminatório, suas consequências nas vidas das vítimas são reais e observáveis. Como exemplo, podemos citar os impactos negativos e letais da pandemia do Covid 19 na população negra (Santos & Silva, 2022), a despeito da “natureza democrática” do vírus.

Prejuízos decorrentes do racismo institucional podem ser observados em diversos âmbitos sociais, particularmente na justiça criminal. Silva e Lima (2016), ao analisarem 114 processos criminais de uma Vara Criminal no Brasil, verificaram que réus negros receberam uma pena 4 vezes maior (média de 12,3 anos) quando comparados a réus brancos (média de 3,7 anos), ainda que tivessem cometido os mesmos crimes. Essa seletividade racial também aparece na aplicação de medidas socioeducativas para adolescentes que cometem ato infracional. Em um estudo conduzido no estado da Bahia, os resultados demonstraram disparidades na aplicação de medidas socioeducativas, sendo estas mais severas para adolescentes negros em relação a brancos, especialmente para aqueles que se autodeclararam pretos, situação em que todos os critérios para cumprimento de medida socioeducativa em meio fechado foram utilizados na tomada de decisão (Vieira, 2019). Informações sobre raça/cor disponibilizadas no Sistema de Informações do Departamento Penitenciários Nacional (SISDPEN), coletadas no período de julho a dezembro de 2020, parecem corroborar com as pesquisas, tendo em vista que cerca de 65,99% da população carcerária feminina e masculina é negra (Departamento Penitenciário Nacional [DEPEN], 2021). Esses estudos demonstram que vieses raciais influenciam a tomada de decisão judicial, impactando negativamente no encarceramento de pessoas negras.

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). É muito comum que as instituições, sob discurso da igualdade formal, insistam em adotar políticas universalistas, que não levam

em consideração as especificidades das populações vulnerabilizadas, (re)produzindo desigualdades e injustiças.

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 a pouca efetivação de políticas públicas igualitárias.

O racismo institucional também pode ser confundido com práticas de baixa ou pouca eficiência ou até mesmo uma inadequação organizacional (Werneck, 2016). A autora elucida que essa suposta ineficiência institucional é limitante e atinge determinados grupos raciais, ao mesmo tempo que possibilita que outros grupos raciais historicamente privilegiados usufruam dos benefícios dela decorrente e seus resultados reproduzam desigualdades, hierarquias e exclusões – de maneira intencional ou não.

Além disso, o racismo institucional opera diuturnamente de forma poderosa e quase imperceptível nas relações sociais, resultando na manutenção dos recursos materiais e simbólicos para a população branca. Os dados por si só demonstram o abismo social e econômico entre pessoas negras e brancas no país (Carneiro, 2000). A pesquisa realizada pela Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional (RBPSSAN, 2022), identificou que dos lares chefiados por pessoas negras, 65% conviviam com algum nível de insegurança alimentar e nutricional

(leve, moderado ou grave), ao passo que nas famílias chefiadas por pessoas brancas esse índice caía para 46,8%.

Explicações ancoradas somente em diferenças socioeconômicas para justificar o tratamento (des)igual pelas instituições não se sustentam e ajudam a elucidar apenas parte do fenômeno. Pessoas negras em qualquer nível social recebem pior tratamento quando comparada com pessoas brancas (Jones, 1976). Estudos demonstram que juízas e promotoras de justiça negras continuam sofrendo discriminação racial tanto no local de trabalho como em outras áreas da vida, mesmo ocupando cargos de poder e prestígio social (Cabral, 2022; Gomes, 2018). Dentre as discriminações sofridas, as participantes relataram ser confundida com a estagiária; não ser reconhecida por advogados, advogadas, usuários e usuárias como juíza ou promotora de justiça; ser instada a alisar o cabelo e até receber ofensas racistas – uma juíza relatou ter sido chamada de “crioula safada” por uma usuária (Gomes, 2018). Nessa perspectiva, é possível afirmar que os obstáculos impostos pelo racismo produzem e sustentam prejuízos reais para a população negra, a despeito de posição econômica e social que essa pessoa ocupa.

Considerando as inúmeras dificuldades sociais, econômicas e políticas que as barreiras raciais impõem, podemos nos perguntar se a crença no tratamento desigual e injusto dispensando pelas organizações em razão da raça/cor dos indivíduos pode, de alguma maneira, influenciar na busca e na reivindicação de direitos pela população negra nos órgãos da Justiça

Cerqueira e Moura (2013), ao analisar dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) coletados em 2009, identificaram que pessoas negras

(61,8%) procuraram menos a polícia quando vítimas de agressão física comparadas a pessoas brancas na mesma situação (38,2%). Dentre aquelas que não buscavam as delegacias policiais, 60% das pessoas negras relataram que não acreditavam na polícia ou tinham medo de sofrer represália.

Diante dessas informações e considerando que a delegacia de polícia é umas das principais portas de entrada para a resolução de conflitos e de acesso à Justiça, o racismo institucional funcionou como um mecanismo de cerceamento de direitos e de perpetuação das injustiças para a população negra. Mesmo nas situações em que as vítimas de racismo flagrante acionam o sistema justiça, poucos são os crimes devidamente apurados, denunciados e julgados pelo judiciário (Vaz & Ramos, 2021).

Em 2006, o Sistema de Justiça brasileiro foi considerado institucionalmente racista pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no primeiro contencioso internacional por violação de direitos humanos envolvendo discriminação racial, caso Simone André Diniz versus Estado Brasileiro. Simone Diniz, mulher negra, se candidatou a uma vaga de empregada doméstica, cujo anúncio exigia uma pessoa preferencialmente branca. Após ser recusada para a vaga de emprego em razão da sua raça, Simone registrou boletim de ocorrência, amparada na Lei de crimes de racismo nº 7.716/89. Contudo, após conclusão do Inquérito Policial, o Ministério Público solicitou o arquivamento do processo com a justificativa de inexistência de provas suficientes que caracterizassem o crime de racismo, o que foi acatado prontamente pelo judiciário.

O relatório do Mérito nº 66/06, expedido pela CIDH, dentre outras conclusões, identificou uma resistência por parte dos Tribunais brasileiros em aplicar as leis pertinentes de combate ao racismo. Segundo Vaz e Ramos (2021), os instrumentos

jurídicos por si só não são suficientes para o enfrentamento ao racismo. Apesar dos avanços significativos no ordenamento jurídico em relação a leis de combate ao racismo, as autoras percebem uma atuação limitada, quase incipiente, dos órgãos do Sistema de Justiça na efetivação e no cumprimento das leis antidiscriminatórias. Citam, para exemplificar, a pesquisa realizada pelo Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (Laeser) que constatou que 57,7% das vítimas de racismo perderam nos julgamentos em segunda instância, nos anos de 2005 e 2006 (Vaz & Ramos, 2021)

Na busca de responder ou tentar explicar porque o racismo ainda é um problema social e de difícil eliminação, com consequências nefastas para a população negra em diversas dimensões da vida, incluindo no acesso ao Sistema de Justiça, nos próximos subcapítulos discutiremos outros conceitos e teorias da Psicologia Social que buscam explicar esse fenômeno.

3. Racismo e preconceito: diferenças conceituais

O racismo, além do nível institucional, também pode se manifestar nos âmbitos cultural e individual (Jones, 1976). Esta divisão conceitual é utilizada para fins de análise e melhor compreensão teórica, tendo em vista que os três níveis (individual, institucional e cultural) fazem parte do mesmo fenômeno (Lima, 2020). Há também outras classificações conceituais de racismo, como por exemplo, estrutural (Almeida, 2019), sistêmico (Werneck, 2013) e cotidiano (Kilomba, 2019)

Embora nesta dissertação o nosso principal interesse esteja na manifestação do racismo institucional, que se expressa principalmente através dos resultados institucionais desiguais e injustos para os grupos discriminados, consideramos importante fazer uma breve discussão sobre o racismo cultural e individual, bem como sobre o preconceito racial, por vezes confundido com racismo individual, conceitos de relevância na Psicologia Social que lançam luz sobre o fenômeno a partir de outras dimensões de análises.

3.1. Racismo

A palavra “racismo” surge pela primeira vez no *Oxford English Dictionary*, no ano de 1902, para se referir a política estadunidense direcionada aos povos nativos, enquanto o termo “racialismo”, que por algum tempo foi considerado sinônimo da palavra racismo, foi definido pela Enciclopédia Britânica como qualquer ação, prática ou crença que esteja amparada em divisões com base na raça (Bowser, 2017). Para Lima (2020), o termo racialismo reflete uma ideologia baseada na divisão e hierarquização dos seres humanos, na qual algumas raças seriam superiores a outras, cujos traços físicos, que

são herdados geneticamente, teriam relação direta com características morais, intelectuais e de personalidade.

Apesar do termo raça ter sido utilizado amplamente na Europa entre os séculos XVIII e XIX para explicar e justificar a escravização dos povos indígenas e africanos durante o colonialismo, como também para legitimar o extermínio de judeus na Alemanha nazista na primeira metade do século XX (Almeida, 2019; Lima & Vala, 2004), a palavra raça, com o sentido de classificar os seres humanos em grupos fisicamente diferentes, já havia sido empregada muito antes, no século XVII, pelo francês François Bernier (Munanga, 2004).

Ainda que tenha sido importado das ciências naturais, a palavra raça assumiu um sentido ideológico e não biológico que passou a sustentar as relações de superioridade e dominação, uma vez que a sua utilização é determinada pela estrutura global da sociedade e pelas relações de poder (Munanga, 2004). Embora a comunidade científica tenha invalidado o conceito de raça para explicar as diferenças entre os seres humanos do ponto de vista biológico (Pena & Birchal, 2006), a sua utilização para fins de hierarquização dos indivíduos, justificação de opressões, criminalizações e explorações permanece enraizada na cultura contemporânea.

Nesta perspectiva, o racismo se caracteriza como uma crença na existência de raças humanas hierarquizadas, em que há uma relação direta e imutável entre características físicas e traços psicológicos, morais, intelectuais e culturais (Munanga, 2004), que gera um processo de exclusão e discriminação contra um indivíduo ou a toda uma categoria social, diferenciados em razão de algum traço físico externo, que pode ser real ou imaginário (Lima & Vala, 2004)

Após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) e a queda do regime nazista, parte da humanidade presenciou diversos avanços sociais e políticos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948; a condenação pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), no ano de 1950, às classificações raciais; e as lutas e conquistas dos direitos civis empreendida nos Estados Unidos (Lima & Vala, 2004). Entretanto, cabe destacar que esses avanços não foram universais tampouco foram assegurados para todos os povos. Nesse mesmo período os continentes africano, asiático e a América Latina estavam sob intensa exploração política e econômica dos países imperialistas, além de estarem envolvidos em lutas e conflitos que objetivavam a emancipação e a (re)construção de suas identidades nacionais (Moares & Guimarães, 2022). Além disso, não se pode esquecer da omissão das Nações Unidas frente as violações praticadas pelos países signatários da DUDH em seus próprios territórios (Gomes, 2020).

De todo modo, as transformações sociais ocorridas no Norte Global apontavam para a construção de uma nova sociedade comprometida em não repetir as atrocidades e os horrores cometidos nos séculos anteriores sob a justificativa da existência das hierarquias raciais. Contudo, as mudanças legislativas e políticas não erradicaram o racismo. Ao que tudo indica, o que mudou foram as suas formas de expressão (Bowser, 2017; Lima, 2020). Se antes as pessoas expressavam de maneira flagrante as crenças racistas, inclusive legitimadas pelo sistema legislativo, como ocorria no Brasil colônia e no pós-abolição, hoje as formas mais comuns de manifestação do racismo acontecem de forma velada e bastante sofisticada (Lima & Vala, 2004; Lima, 2020).

Entretanto, Pereira (2021) observa que é cada vez mais frequente as expressões mais flagrantes do racismo na atualidade, tendo em vista as profundas mudanças sociais e políticas no mundo, com a intensificação dos fluxos migratórios da Europa Central e do Norte da África para países da Europa Ocidental e a “guerra ao terror” capitaneada pelos Estados Unidos após o 11 de Setembro. Para o autor, esses eventos facilitaram a propagação de discursos centrados no medo e na noção de ameaças internas e externas. Além disso, complementa que a xenofobia, cada vez mais intensa na Europa e nos EUA, favoreceu o crescimento de partidos políticos conservadores, cujos discursos privilegiam o nacionalismo e o autoritarismo (Pereira, 2021). No Brasil, as crises econômica e política, somadas aos discursos nacionalistas, de combate à corrupção e do fundamentalismo religioso, possibilitaram o avanço da extrema direita e o surgimento do bolsonarismo, cujas ações vão desde o ataque sistemático aos Direitos Humanos e ao regime democrático, além de incitação ao ódio e a violência contra pessoas negras, indígenas, mulheres e população LGBTQIAP+ (Lima, 2019).

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). No Brasil, podemos notar algumas semelhanças com as formas de racismo nos EUA. Contudo, as teorias eugenistas, a política de embranquecimento da população através da miscigenação e da estimulação da imigração europeia e o mito da democracia racial revelam particularidades marcantes do racismo no Brasil.

No final do século 19 e início do século 20, o racismo científico exercia forte influência nas decisões políticas, econômicas e sociais no Brasil. Raymundo Nina Rodrigues, médico e antropólogo, influenciado pelas discussões da escola

criminalísticas italiana e pela escola médico-legal francesa, propôs uma revisão do código penal brasileiro que levasse em consideração as diferenças étnicas e climáticas do país (Carone, 2002). Em seus escritos, Nina Rodrigues (1894/2011) defendia, por exemplo, a impossibilidade de se adotar nas regiões do Pará e da Amazonia, local em que predominava a população indígena, o mesmo código criminal utilizado no Rio Grande do Sul, região onde a população branca era predominante e a “mestiçagem com o negro era escassa” (p. 34), sendo esta província uma exceção no país.

Além do mais, para Nina Rodrigues, o cruzamento entre as raças humanas produziria uma hibridez moral, social e intelectual nos mestiços, que poderia ser medida dentro de uma escala de mestiçagem que iria dos “degenerados” aos “intelectualmente superiores”, portanto, a partir dessa escala, os criminalistas poderiam aplicar punições diferenciadas entre os mestiços (Carone, 2002). Passados mais de 100 anos da publicação de Nina Rodrigues, as teorias racistas continuam operando de forma contundente nas esferas criminal e de segurança pública. Dantas (2014), ao estudar os efeitos do *priming* de crime na identificação de armas e na atribuição de punição, verificou que policiais militares quando comparados com estudantes universitários apresentaram maiores tempos de resposta e de acerto na identificação de arma ou utensílio, entretanto cometeram mais vieses diante de faces negras em relação a faces brancas. Além disso, policiais aderiram de forma mais expressiva a punições mais severas, desumanizaram mais e aderiram mais ao racismo moderno, tanto sob *priming* de crime quanto sob *priming* de recuperação. Esses dados corroboram com os estudos apresentados na seção anterior de que vieses raciais influenciam a tomada de decisão, resultando em penas mais severas para as pessoas negras, embora as justificativas com base na raça

não sejam, na maioria das vezes, explicitadas. Revelam, ainda, que o racismo, por ser persistente e flexível, apenas se transformou e se adaptou aos novos contextos, normas sociais e leis antidiscriminatórias (Lima, 2020).

O branqueamento também desempenha um papel importante na expressão do racismo no Brasil (Lima & Vala, 2004b; Skidmore, 1989). Após a abolição da escravidão, intelectuais, sobretudo juristas e profissionais de medicina que adotavam as concepções racialistas, defendiam que as raças superiores – com maior desenvolvimento evolutivo – deveriam civilizar e tutelar as raças inferiores (Carone, 2002). Além do mais, havia uma grande preocupação com o numeroso contingente populacional negro no país que era considerado feio e geneticamente inferior (Nascimento, 2016). Para solucionar o “problema da mancha negra” mais rapidamente, foi adotado o discurso de que a imigração europeia aumentaria o coeficiente da raça ariana no Brasil e que a partir do cruzamento e do recruzamento a população brasileira embranqueceria (Bento, 2002; Carone, 2002). Segundo Nascimento (2016), a política de genocídio da população negra era ponto central do governo brasileiro durante parte do século XX e ao contrário do que muitos pensavam, a eliminação da raça negra não era uma simples ideia abstrata, mas uma política estrategicamente calculada, exemplificada no discurso de João Batista de Lacerda, único delegado latino-americano presente no I Congresso Universal de Raças, ocorrido em 1911, em Londres, que previu em um século o desaparecimento total da população negra no Brasil, sendo que para tanto as pessoas negras deveriam estar expostas “a toda espécie de agentes de destruição” (p. 87), bem como era necessário deixá-las sem recursos para sua sobrevivência.

Lima e Vala (2004b) realizaram um estudo sobre os efeitos da percepção da cor da pele e do sucesso social no branqueamento e na infra-humanização. Para tanto, as pessoas participantes do estudo – todas brancas – eram solicitadas a avaliar um cenário em que dois grupos, um de pessoas negras e outro de pessoas brancas, representadas em fotografias, haviam alcançado o sucesso social ou fracassado. Os resultados da pesquisa indicaram que as pessoas negras que obtêm sucesso social são percebidas como mais brancas do que as pessoas negras que fracassam socialmente, apesar das pessoas da foto serem as mesmas em ambas as situações. Os autores, ao fazer uma análise de mediação, verificaram que características tipicamente humanas foram mais atribuídas as pessoas negras com sucesso, cuja pele foi percebida como mais branca, ao passo que as pessoas negras que fracassaram foram percebidas como mais negras e características culturais foram menos atribuídas. Este estudo experimental evidencia quão presente as políticas de embranquecimento ainda reverberam na percepção e na atribuição do sucesso social, visto que o sucesso está relacionado ao grupo racial branco e o fracasso ao grupo racial negro, mesmo quando a pessoa negra alcança o sucesso o tom de sua pele é embranquecido e sua negrura suavizada.

As políticas de miscigenação e de embranquecimento do povo brasileiro emolduraram o mito da democracia racial. Por muito tempo, o Brasil ostentou a imagem internacional de que no país as relações raciais eram harmoniosas e igualitárias, ao contrário dos regimes formalmente segregacionistas existentes no sul dos EUA com a política Jim Crow e na África do Sul com o *Apartheid* (Nascimento, 2016). No entanto, a abolição formal da escravidão não resultou em políticas reparatórias para as pessoas africanas e seus descendentes. Segundo Nascimento (2016), o racismo e a

discriminação continuavam operando de maneira velada no Brasil, impregnados em todos os tecidos sociais, políticos, econômicos e culturais e tão nocivos e destrutivos quanto os regimes Jim Crow e *Apartheid*.

Dessa forma, a crença na democracia racial brasileira se tornou uma explicação confortável, na qual era possível afirmar a existência do racismo no país sem que as pessoas se considerassem racistas. Uma pesquisa realizada pelo Poderdata, em novembro de 2020, revelou que 81% dos brasileiros e brasileiras afirmavam haver preconceito contra pessoas negras no Brasil, 13% disseram não existir racismo e 6% não souberam responder. Das pessoas que responderam a pesquisa, somente 34% afirmaram ter preconceito contra pessoas negras (Freire, 2020). Lima (2020) conclui que no Brasil o racismo existe sem o racista, pois a maioria das pessoas admite a existência do racismo (81%), ao mesmo tempo em que poucas pessoas assumem que são racistas (34%).

Essa manifestação peculiar do racismo no Brasil, denominado de racismo cordial (Turra & Venturi, 1995), se caracteriza por 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). Para Rodrigues (1995), havia na sociedade brasileira um certo receio em admitir o preconceito explícito contra pessoas negras, sendo privilegiada manifestações indiretas e sutis. Embora o recente recrudescimento do conservadorismo e o sentimento de perda de privilégios decorrentes da mobilidade social de uma pequena parcela da população negra e pobre por meio das cotas raciais tenham favorecido a

manifestação do racismo aberto e infrahumanizador (Lima, 2019), o racismo cordial continua impregnado na cultura, nas práticas institucionais e nas relações sociais.

Desde a década de 1970, o Movimento Negro, influenciado pelas lutas por independência dos países africanos e dos direitos civis nos EUA, passou a denunciar sistematicamente os efeitos deletérios do mito da democracia racial e a necessidade de que o Estado Brasileiro reconhecesse o racismo no país (Ferreira, 2019). Com efeito, a crença amplamente difundida da democracia racial dificultou o reconhecimento oficial por parte do Estado e de parte dos intelectuais brasileiros que apregoavam que as desigualdades no Brasil eram de origem social e não racial (Ferreira, 2019; Lima, 2020). O reconhecimento de que o racismo era um problema a ser enfrentado com políticas de governo só veio a ocorrer na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso, que implementou as primeiras políticas públicas de inclusão racial no país, que impulsionaram a participação do Brasil na Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, em Durban, África do Sul, em 2001 (Carneiro, 2010).

As tensões políticas protagonizadas pelo Movimento Negro e pelos Povos indígenas levaram a importantes conquistas, como a inclusão de artigos específicos sobre direitos raciais e indígenas na Constituição Federal de 1988 (Ferreira, 2019). No entanto, foi após a participação do Brasil na Conferência Mundial de Durban que as discussões sobre o racismo institucional amplificaram e mudanças legislativas mais específicas foram aprovadas, dentre as quais podemos citar o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), a implementação das Políticas de Ações Afirmativas, principalmente a adoção das cotas raciais nas universidades e nos concursos públicos,

e a obrigatoriedades das Leis 10.639/2003 e 11.645/2008 que estabelecem o ensino da História e Cultura Afro-brasileira e indígena no sistema educacional brasileiro.

Recentemente outros avanços legislativos foram incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro, como a ratificação da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas correlatas de Intolerância, firmado pelo Brasil, em 5 de junho de 2013, na Guatemala, com equivalência de Emenda Constitucional (Decreto nº 10.932/2022); além da equiparação do crime de injúria racial ao crime de racismo pela Lei 14.532/2023, que trouxe outras tipificações de racismo, como o racismo recreativo, racismo esportivo e racismo religioso e estabeleceu pena para crimes de racismo praticado por funcionário(a) público.

Entretanto, como afirma Bowser (2017), as soluções jurídicas e políticas, as lutas empreendidas pelos movimentos sociais e as mudanças históricas não foram suficientes para eliminar o racismo. Para o autor, a explicação reside na transmissão cultural e intergeracional de normas, crenças e valores racistas, cuja base está na crença de uma supremacia branca.

Jones (1973) evidencia a importância da dimensão do poder como fator preponderante e indispensável para a compreensão do racismo. Para o autor, o racismo é 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. Pressupõe o acesso desigual e injusto de determinados grupos ao sistema de poder, tendo em vista que o grupo dominante mantém seus privilégios ao mesmo tempo que provoca prejuízos aos membros dos grupos raciais subalternizados (Lima, 2020).

No Brasil, o grupo racial branco detém o controle dos poderes legislativo, executivo e judiciário, das forças armadas e das polícias, além disso tem à disposição poderosos mecanismos de controle social e cultural, como o sistema educacional, os meios de comunicação e a produção literária (Nascimento, 2016). Todo esse aparato ajuda a difundir e a perpetuar ao longo de gerações as crenças de inferioridade da população negra em diversos âmbitos como na economia, agricultura, religião, línguas, músicas, artes e história dos povos africanos, ao mesmo tempo que exaltam a cultura branca europeia. Segundo Jones (1973), a crença na superioridade cultural branca e a desvalorização da cultura negra pode ser compreendida como racismo cultural. Ademais, para o autor, esta manifestação do racismo é fundamental para sustentar as formas individual e institucional do racismo.

As três dimensões do racismo estão intimamente conectadas e sustentam as desigualdades e injustiças sociais ancoradas nas supostas diferenças raciais. O caráter mutável, flexível e persistente do racismo desafia a todos aqueles que almejam a sua eliminação. A Psicologia Social tem se debruçado sobre as manifestações mais veladas do racismo, dentre as quais podemos destacar 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 mereciam e ocupando espaços por meio de políticas 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 tendem a expressar o racismo livremente (Lima & Vala, 2004). Por fim, o racismo ambivalente (Katz & Hass, 1986), advém de sentimentos negativos e conflituosos em relação às pessoas negras, que podem gerar atitudes antinegro, bem como de igualitarismo, que podem eliciar sentimentos de piedade ou simpatia.

Embora seja importante estudar as diversas formas do racismo, entendemos ser de igual importância o estudo do preconceito racial. Pesquisas sobre preconceito e estereótipos implícitos (avaliações automáticas e fora da consciência) têm demonstrado resultados consistentes na explicação das desigualdades sociais entre as minorias raciais em contextos educacionais, organizacionais e de saúde (Fish & Syed, 2020). Dessa forma, os estudos sobre preconceito racial podem nos ajudar a entender como se manifesta o preconceito racial nas relações interpessoais no Sistema de Justiça e como essas relações preconceituosas refletem na manutenção de práticas institucionais discriminatórias.

3.2. Preconceito

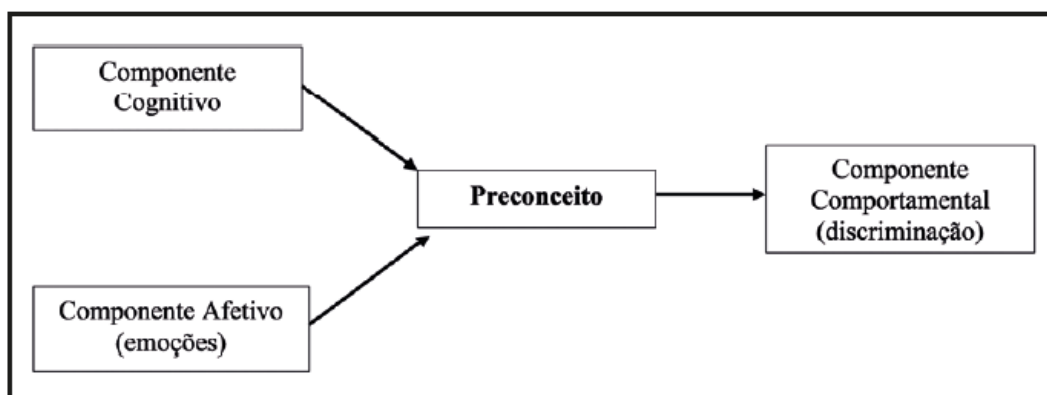
Um dos primeiros trabalhos sistemáticos sobre preconceito na Psicologia Social foi proposto por Allport (1954), que definiu o preconceito étnico como uma antipatia baseada em generalizações erradas e inflexíveis, direcionadas a um grupo como um todo ou para o membro do grupo, situando-o numa posição de desvantagem. Segundo Lima (2020), a definição apresentada por Allport (1954) traz dois aspectos importantes, o primeiro de que o preconceito é uma atitude hostil e o segundo de que é direcionada a

uma pessoa ou grupo em razão do seu pertencimento social. Jones (1973), avança conceitualmente ao trazer tanto as dimensões psicológicas quanto sociológicas para a compreensão do fenômeno, ao dizer que o preconceito se caracteriza por uma atitude negativa com relação a um grupo ou uma pessoa, amparada num processo de comparação social, no qual o referencial positivo é o próprio grupo.

As atitudes são formadas a partir de crenças relativamente estáveis, cuja carga afetiva pode ser negativa, positiva ou neutra, que direcionam ações e comportamentos em grande parte coerentes com as cognições e afetos relacionados ao objeto social (Lima, 2020). A partir da concepção do preconceito como uma atitude negativa em relação a um grupo ou aos membros de um grupo em virtude de sua pertença social (Stangor, 2016), Lima (2020) propõe uma esquematização do preconceito a partir de três componentes: o primeiro, cognitivo (estereótipos); o segundo, afetivo (emoções) e o ultimo, comportamental (discriminação), ilustrados na imagem a seguir:

Figura 1

Esquema das dimensões do preconceito enquanto atitude (Lima, 2020)



Em linhas gerais, o componente cognitivo, formado pelos estereótipos sociais, assume as funções psicológicas e sociais (Tajfel, 1981). Na primeira função, funcionam como mecanismo de simplificação e sistematização das informações para dar sentido ao mundo no qual vivemos, além de proteger nossa identidade pessoal por meio da manutenção da imagem do exogrupo (Lima, 2020). Na segunda função, é utilizado para explicar acontecimentos sociais, justificar e legitimar ações sociais e diferenciar o grupo de pertencimento com os demais grupos sociais (Lima, 2020).

As emoções (componente afetivo) regulam os afetos positivos e negativos na relação entre as pessoas. Lima (2020) pontua que nas relações intergrupais emoções como medo, raiva, nojo podem engendrar comportamentos como evitação, fuga e discriminação.

A discriminação (componente comportamental) pode ser compreendida como uma ação ou conduta diferenciada em relação a uma pessoa pertencente a um grupo ou categoria social (Pereira, 2021). Neste estudo, nos interessa especialmente discutir a discriminação racial, que é o tratamento diferenciado em razão da raça do indivíduo, cujas consequências negativas podem ser a exclusão, ataques, mortes e genocídio.

Pereira e Vala (2010) evidenciam que em sociedades consideradas igualitárias, em que ações discriminatórias são socialmente condenáveis, a discriminação contra grupos minoritários tem se manifestado sob argumentos aparentemente não preconceituosos. De acordo com os autores, as discriminações continuam sendo motivadas (de maneira velada) por atitudes preconceituosas.

Embora o preconceito seja definido como uma atitude negativa, ao longo dos anos as avaliações de grupos externos passaram a ser positivas (acima do ponto neutro), em

que pese, menos positiva do que a avaliação do próprio grupo, o que pode se tornar um problema para a conceituação do construto (Stangor, 2009). Para a autora, esse fenômeno pode ser explicado pela pouca disposição das pessoas em admitirem que são preconceituosas ou que mantêm estereótipos sociais. Ainda assim, Peyton e Huber (2018) argumentam que num contexto de pesquisa, o questionamento direto tem se mostrado como melhor forma de medir o preconceito, uma vez que não identificaram diferenças significativas nos resultados entre medidas diretas e indiretas de preconceito. Ademais, os autores ponderam que a preocupação de alguns indivíduos em censurar seus verdadeiros níveis de preconceito racial podem ser diluídos em pesquisas anônimas online.

As relações intergrupais parecem exercer forte influência na formação do preconceito, visto que a tendência em preferir o próprio grupo pode levar ao preconceito, à discriminação e aos conflitos sociais (Amodio & Cikara, 2021). Estudos realizados na década de 1980 já demonstravam que a mera percepção de pertença a grupos distintos eliciava comportamentos de competitividade e de discriminação intergrupais objetivando o favorecimento do endogrupo (Tajfel & Turner, 1986). Para Jones (1973), a diferenciação entre “eu” e o “outro” é um importante determinante de hostilidade racial.

Além disso, a preferência em favorecer determinados grupos em detrimento de outros é fortemente influenciada pelo processo de categorização social, que em linhas gerais seria um sistema de orientação que ajudaria o indivíduo a criar e definir seu lugar no mundo (Tajfel, 1981). De acordo com Pereira (2011), a categorização envolve a aplicação de rótulos verbais a objetos que podem estar presentes no plano físico, mental ou social. Este autor argumenta que a categorização social é um processo complexo, no

qual o indivíduo, ao atribuir um rótulo verbal, pressupõe que o objeto-alvo possui atributos semelhantes aos membros do grupo no qual foi classificado, ao mesmo tempo em que são eliciados um conjunto de conteúdos intelectuais, afetivos e emocionais relacionadas ao grupo-alvo. Nesse sentido, a categorização acontece quando a pessoa-alvo da categorização deixa de ser vista como um indivíduo e passa a ser percebida como membro do grupo, cujas singularidades são diluídas ou apagadas.

Com efeito, a categorização é um importante recurso adaptativo de simplificação da realidade, do qual não podemos nos esquivar ou evitar, já que avaliar cuidadosamente cada informação apreendida do mundo externo levaria a um exaustivo e desnecessário gasto cognitivo. Sendo assim, os indivíduos dotados de uma rede neural e de esquemas mentais complexos selecionariam parte dos estímulos para rapidamente classificar, interpretar ou formular hipótese sobre o objeto observado (Pereira, 2011). Apesar de minimizar o esforço e melhorar o desempenho, ao categorizarmos os objetos sociais incorremos na possibilidade de utilizar heurísticas e vieses, com boa probabilidade de cometermos erros de julgamentos e injustiças.

Durante a categorização, processo que favorece uma avaliação exagerada na percepção das diferenças grupais, os membros do próprio grupo tendem a minimizar as diferenças internas, se percebendo como mais semelhantes do que na verdade são, ao mesmo tempo que as disparidades em relação aos outros grupos são aumentadas. Para Gaertner et al. (2016), essas distorções avaliativas acerca das semelhanças endogrupais (eu e meu grupo) e das diferenças exogrupais (meu grupo e o grupo do outro), podem ser vistas como uma ameaça a sobrevivência do próprio grupo e favorecer o preconceito.

Especialmente nas situações em que os indivíduos estão preocupados em manter a identidade social do próprio grupo na presença de grupos concorrentes (Stangor, 2009).

Além disso, essas generalizações podem potencializar inferências e julgamentos com base em estereótipos sociais (Dantas, 2020), que são crenças socialmente compartilhadas, fortemente relacionados a pensamentos, imaginação e fantasias, além de possuir alta capacidade de se propagar por gerações, causando prejuízos aos grupos-alvos (Pereira, 2021). Segundo Stangor (2016), ao pensarmos em um determinado grupo ou membro do grupo, as (supostas) características marcantes do grupo-alvo surgem rapidamente na nossa mente, formando “imagens mentais” estáticas e homogêneas dos membros do grupo. Considerado que é impossível todos os membros do grupo-alvo possuírem as mesmas características, os estereótipos sociais são imprecisos, negativos e injustos (Stangor, 2009).

Com efeito, os estereótipos sociais são fortemente influenciados pelo pensamento essencialista (Pereira, 2021). A crença de que determinados grupos humanos compartilham de estruturas profundas e características estáveis e imutáveis que os diferenciam de outros grupos sociais são preponderantes para o pensamento essencialista (Pereira, Álvaro, Oliveira & Dantas, 2011). Medin (1998), define o essencialismo psicológico como uma tendência dos seres humanos em agir como se existisse uma estrutura subjacente que tornam as coisas como elas são. Nesse sentido, as pessoas tenderiam a atribuir uma essência aos membros do grupo e a adotar estratégias inferenciais indutivas. Mesmo que haja alteração de aspectos superficiais, os membros do grupo nunca deixariam de pertencer a categoria social ao qual são

identificados (Pereira, 2011), refletindo negativamente nos grupos-alvo dos estereótipos e na manutenção das hierarquias e privilégios sociais.

Em um estudo realizado por Pereira, Álvaro, Vasconcelos e Alves (2010) concluiu que a categoria “criminoso” sofreu forte influência do pensamento essencialista. A partir dos resultados desse estudo é possível depreender que as generalizações das características do grupo, com acentuação das semelhanças endogrupais e a crença de que as características partilhadas são imutáveis, podem resultar em discriminação e injustiças tanto em aspectos individuais (dificuldade de emprego para egressos do sistema prisional), quanto em aspectos sociais, políticos e legislativos (redução da maioria penal, atribuição de penas mais severas, entre outras, por exemplo).

Da mesma maneira, um estudo realizado por Pereira, Álvaro, Oliveira e Dantas (2011), com participantes brasileiros e espanhóis, verificou que a categoria raça foi a mais essencializada dentre as 8 categoriais sociais (sexo, raça, idade, nacionalidade, crenças políticas, religião, condição econômica e condição social), sendo que os participantes brasileiros essencializaram mais que os participantes espanhóis, demonstrando a influência do contexto cultural e histórico brasileiro, marcadamente hierarquizada entre pessoa brancas e negras, na manifestação do pensamento essencialista. Ambos os estudos (essencialização das categorias sociais criminoso e raça) evidenciam que o pensamento essencialista pode viabilizar a expressão de juízos negativos em relação ao grupo-alvo, acentuar a percepção das diferenças entre os grupos e intensificar a expressão do preconceito (Estrada, Oyarzún & Yzerbyt, 2007).

Por estar amparada na crença de que existem profundas e inalteráveis características que diferencia os grupos, notadamente o meu grupo em relação ao grupo

do outro, o essencialismo justifica as hierarquias, a dominância social e a manutenção do *status quo* (Haslam & Levy, 2006), além de estar intimamente relacionado aos processos de discriminação e exclusão social.

Kruger (2018) descreve que as crenças preconceituosas são socialmente compartilhadas e continuamente reforçadas pelo contexto cultural e social na qual foram criadas. Nessas condições, mesmo que sejam apresentados argumentos lógicos que invalidem a crença preconceituosa, os indivíduos tendem a rejeitar a informação nova e a permanecer com as crenças preconceituosas existentes. Para o autor, as crenças preconceituosas estão fortemente associadas a sentimentos negativos em relação aos grupos-alvos, por esse motivo são tão difíceis de modificá-las.

Dada a sua abrangência, as crenças se apresentam como um importante construto dentro da Psicologia Social na explicação e na predição dos comportamentos humanos. Para Rucker, Ducker e Richeson (2019), as crenças sobre a natureza do racismo são relevantes para a percepção e o reconhecimento das injustiças raciais na atualidade pelas pessoas.

Considerando que o objeto de estudo desta dissertação são as crenças sobre os órgãos do Sistema de Justiça, instituições responsáveis por reproduzir diversas injustiças e disparidades raciais, composta majoritariamente por pessoas brancas, discutiremos a seguir o papel das crenças na manutenção do *status quo* e na mudança social, como elas se formam e porque algumas delas são tão difíceis de modificar.

4. Crenças

O racismo se apresenta como um dos principais problemas a serem enfrentados pelas sociedades atuais. A transmissão intergeracional das crenças racistas nos diversos espaços – família, escolas, universidades, meios de comunicação, trabalho, literatura, produções científicas, entre outros – legitimam e sustentam as desigualdades.

O estudo das crenças se inicia na Psicologia Social com o objetivo de entender como surgem, acolhemos, modificamos e abandonamos as crenças e porque algumas delas são tão difíceis de modificar, principalmente quando nos referimos aos estereótipos sociais. Segundo Kruger (2018), as crenças influenciam os indivíduos e as sociedades, visto que pessoas e até extensos agrupamentos humanos podem adotar como verdadeiras proposições falsas e rejeitar proposições verdadeiras, o que demonstra a importância de se buscar explicações psicológicas para estes fatos.

Miller et al. (2023), conduziram 5 estudos com participantes brancos estadunidenses e brasileiros, com o objetivo de verificar se atitudes antinegros são preditoras para comportamentos de maior risco para propagação da Covid-19. Os pesquisadores identificaram que os participantes com maiores pontuações na escala de racismo moderno expressaram menor preocupação com a gravidade da pandemia, adoção de comportamentos de risco em relação à saúde e desejo de reabertura da economia e retorno à realidade. Esse estudo exemplifica como crenças racistas antinegro influenciaram comportamentos menos preventivos em relação à pandemia, apesar do esforço da comunidade científica em veicular informações sobre as formas mais adequadas em evitar o contágio e a propagação do vírus da Covid-19.

As crenças podem ser definidas como qualquer declaração feita por uma pessoa, oriunda de sua experiência, que pode ter sua origem através da percepção ou cognição (Kruger, 2018), por isso o conhecimento representado por crenças é denominado declarativo (Nilsson, 2014). Kruger (2018) complementa que é necessário que tenhamos à disposição uma linguagem interna que nos habilite a expressar crenças e ideias, e que esta linguagem nos forneça recursos simbólicos para interpretar o que percebemos e cogitamos.

A todo momento os seres humanos criam teorias sobre as experiências pessoais e sociais que vivenciam (Nilsson, 2014). A tendência em buscar explicações para os eventos cotidianos e dar sentido ao mundo é própria das pessoas (Pereira, 2021) e as crenças constituem uma forma de descrever o mundo e de explicar o que observamos a nossa volta. Ademais, as crenças podem ser usadas para prever, explicar, criar, inspirar, se sentir bem, aumentar a confiança e em algumas situações podem provocar profundas respostas criativas e emocionais (Nilsson, 2014).

O tempo todo lidamos com as crenças, na maior parte das vezes, sem consciência da sua influência nas diversas áreas de nossas vidas. Essas representações simbólicas são obtidas, avaliadas, retidas, descartadas, recuperadas e organizadas seguindo uma certa lógica baseada na experiência e na história de vida de cada indivíduo (Kruger, 2018). Nilsson (2014), destaca que as crenças nos ajudam na percepção de uma situação atual, na escolha das ações mais apropriadas e na previsão dos efeitos dessas ações.

Crenças são construções mentais, formuladas no âmbito do pensamento, da percepção, da imaginação e do raciocínio (Kruger, 1995) e podem surgir a partir da

consequência de outras crenças (construídas através de deduções lógicas) ou por explicações criadas para dar resposta sobre a existência de outras crenças e/ou experiências (Nilsson, 2014).

Para Kruger (2018), é plausível admitir que as crenças formuladas mediante processos conscientes, como quando pensamos ou refletimos sobre algum assunto, possuem uma maior validade lógica e empírica. No entanto, crenças também podem ser obtidas através de processo não conscientes, como quando estamos desinteressados e desatentos ou até mesmo quando estamos em estado alterado de consciência (sob efeito de drogas e álcool) ou em casos graves de alienação (alucinações e delírios), e ainda assim, a despeito de sua validade lógica e empírica, podemos acolhê-las como verdadeiras.

Embora seja um processo pessoal, a forma de obtenção das crenças pode sofrer influência direta de pessoas e grupos sociais, através da difusão e reprodução de crenças e sistema de crenças, cujos impactos podem ser observados nas relações interpessoais e sociais. As crenças acolhidas por um grupo de pessoas ou sociedade são denominadas de crenças socialmente compartilhadas. Entretanto, é preciso pontuar, que mesmo sendo crenças compartilhadas, essas proposições não são aceitas de igual modo por todas as pessoas, elas são submetidas a uma avaliação pessoal e subjetiva e sua interpretação poderá variar em razão de crenças anteriormente acolhidas, bem como das características e dos estados psicológicos da pessoa no contato com a crença (Kruger, 2018).

Como exemplo, podemos citar o estudo conduzido por Mazumder (2019), que verificou que os protestos realizados pelo Movimento Vidas Negras Importam (Black

Lives Matter) tiveram consequências políticas em termos de mudança de opinião pública de pessoas brancas nas regiões onde ocorreram as manifestações. De acordo com autor, os resultados sugerem uma redução significativa de atitudes antinegra nessas localidades, embora essa redução não tenha sido uniforme por idade, ocorrendo mais em pessoas com menos de 50 anos. Esses resultados demonstram que as crenças socialmente compartilhadas sofreram influência dos eventos sociais, mas que estas mudanças não foram homogêneas nem atingiram todas as pessoas. Além disso, Mazumder (2019) afirma ser impossível dizer se essa redução do preconceito se manterá ao longo do tempo.

Kruger (2018) sinaliza que uma vez constituídas, as crenças orientam o pensamento e as condutas individuais e coletivas. Para o autor, existem três classes de sistema de crenças: 1) Os de alcance individual (idiossincráticos), que são criados para nossa autoconsciência, expressão dos nossos interesses e para a formação da nossa identidade; 2) Os de médio alcance são aqueles relativos aos nossos compromissos sociais, políticos, religiosos, profissionais e culturais que estão atrelados ao tempo em que estamos; 3) Os de grande alcance social, que são os científicos, filosóficos e religiosos. Os sistemas 2 e 3 são considerados de aceitação coletiva. Kruger (2018) sugere que os influentes sistemas de crenças de grande alcance podem se transformar em doutrinas religiosa, sistemas filosóficos e ideologias políticas, cujos núcleos podem conter ideias positiva, como salvação, liberdade e progresso, e ideias negativas, como decadência, violência, dominação.

Algumas crenças podem ser recepcionadas pelas pessoas com alto grau de aprovação, podendo se tornar convicções pessoais, ao passo que outras são

recepcionadas com desconfianças e com certa reserva. Ao longo da vida, os indivíduos vão acolhendo e descartando crenças, bem como avaliando-as e classificando-as de acordo com o grau de aceitação. Antes de confiarmos em uma crença o suficiente para agir de acordo com ela, podemos analisá-la e até modificá-las, levando em consideração nossas experiências pessoais, raciocínio e opiniões de outras pessoas (Nilsson, 2014). Nesse sentido, podemos supor que o grau de influência das crenças é proporcional ao grau de aceitação subjetiva, independentemente da validade objetiva e empírica delas (Kruger, 2018).

Em um estudo conduzido no Brasil pelo Laboratório de Estudos dos Processos Psicológicos e Sociais da Universidade Federal da Bahia (LEPPS/UFBA) no ano de 2020, durante a pandemia da Covid-19, sobre crenças tradicionais e crenças cientificamente justificadas, identificou-se que a maioria dos participantes, incluindo as pessoas que acolheram as crenças cientificamente justificadas como mais importantes, considerou a crença em Deus como a mais relevante (Pereira, 2021), apesar de não haver nenhuma evidência empírica da existência dessa entidade. Para Pereira (2021), esses resultados evidenciam que as crenças podem se organizar de formas não tão lógicas e que algumas crenças são quase impossíveis de serem modificadas (como a crença em Deus). Kruger (2018) assinala que crenças ou sistema de crenças inconsistentes podem ser acolhidos por pessoas e coletividades, contudo, a aceitação dessas crenças demanda a utilização de arranjos argumentativos para que se tornem minimamente aceitáveis para si e para os outros.

Com efeito, nossas crenças devem ser desafiadas com novas experiências, informações e discussões com pessoas que acolhem crenças opostas as nossas, para

possibilitar e exercitar o pensamento crítico (Nilsson, 2014). Precisamos evitar critérios rígidos, que podem impedir a aquisição de crenças úteis, ao mesmo tempo que não podemos ser exageradamente crédulos para acolhermos crenças ruins. Ademais, é importante que as pessoas avaliem as possíveis consequências das crenças acolhidas, especialmente no que se refere a sua credibilidade, pois a credibilidade de uma crença influencia a credibilidade do sistema de crenças que ela orbita (Nilsson, 2014).

As crenças com alto grau de credibilidade são aquelas explicadas a partir de outras crenças que possuem alta credibilidade. Crenças científicas possuem alto grau de credibilidade, porque, normalmente, as teorias científicas passam por rigorosos testes, são construídas por meio de muitas sentenças, que também são testadas, e envolve uma profunda hierarquia de crenças (Nilsson, 2014). No entanto, algumas crenças insustentáveis, do ponto de vista lógico e empírico, permanecem sendo passadas de geração em geração apesar de evidência científica que demonstrem o contrário. A crença na inferioridade negra, por exemplo, ainda influencia comportamentos, tanto nos espaços físicos e, com maior poder de disseminação e alcance, nos espaços virtuais.

Fernandes et al. (2020), identificaram a presença de crenças racistas no Facebook, uma das principais redes sociais da atualidade. A partir da análise do *corpus* textual, as pesquisadoras concluíram que as crenças racistas, embora apresentadas de forma polida, explicitaram principalmente a ideologia do branqueamento; o reconhecimento da existência das desigualdades sem que os próprios sujeitos admitam as suas responsabilidades; e a inferiorização da pessoa negra como característica das relações raciais no país.

As autoras constataram, ainda, o aumento da representatividade negra nas redes sociais que milita pela igualdade racial e pela defesa dos direitos da população negra, atuando como contraponto a grupos e indivíduos que utilizam as redes sociais para reproduzir discursos racistas e discriminatórios, além de ampliar o debate das relações raciais para além dos espaços acadêmicos. Desse modo, as crenças têm desempenhado um papel importante na forma como os indivíduos percebem e respondem às desigualdades e injustiças, inclusive em relação ao apoio a políticas de reparação e eliminação das disparidades sociais.

Rucker, Ducker e Richeson (2019), realizaram um estudo sobre crenças acerca da natureza do racismo, se era de origem estrutural ou interpessoal, e identificaram que os participantes que tinham mais conhecimento sobre racismo estrutural apresentavam maior percepção sobre as desigualdades raciais no sistema de justiça criminal em relação aos participantes que tinham mais conhecimento acerca do racismo interpessoal. Além disso, a crença no racismo estrutural foi fator preditivo para um maior apoio a políticas de redução das disparidades raciais no encarceramento em massa. O estudo também sugere a necessidade de investir esforços para evidenciar os aspectos estruturais do racismo na sociedade.

De igual modo, podemos fazer um paralelo com o estudo de Miller et al. (2023), o qual identificou que participantes brancos brasileiros com maiores escores na escala de racismo moderno demonstraram menor apoio as políticas públicas de saúde, maior concordância no aumento de impostos sobre a saúde pública e na privatização do Sistema Único de Saúde. Segundo os pesquisadores, esses achados podem estar

relacionados ao fato de pessoas negras serem as principais usuárias do sistema público de saúde brasileiro.

Dessa maneira, o estudo das crenças sobre tratamento discriminatório e injusto no Sistema de Justiça, em uma sociedade profundamente marcada pelo racismo e pelo mito da democracia racial, pode trazer dados importantes e de relevância social para o enfrentamento ao racismo institucional. Kruger (2018) destaca que a flexibilidade cognitiva parece desempenhar um importante papel para a formação, mudança e sobrevivência das crenças, visto que pessoas cognitivamente flexíveis são mais suscetíveis a aceitar críticas logicamente fundamentadas e são menos propensas a expressar fanatismo, sectarismo e intolerância diante de outras formas de pensar que estejam embasadas em princípios racionais. Portanto, há de se questionar como as variáveis psicológicas influenciam na percepção sobre o racismo institucional e na adoção de práticas e comportamentos antidiscriminatórios e igualitários.

4.1. Crença no mundo justo e justificação do sistema

Uma vez que as crenças socialmente compartilhadas podem contribuir na manutenção das desigualdades e na exclusão de determinados grupos e populações, como também na legitimação de discriminações sistêmicas, se faz importante entender os aspectos psicossociais que subjazem os comportamentos discriminatórios e mantenedores das hierarquias sociais.

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, 2009).

A Crença no Mundo Justo, de maneira simplificada, 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, 2009; 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, 2009).

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 para ser recompensada com coisas boas no futuro deve agir de maneira correta ou socialmente aceita (Oliveira & Modesto, 2021). 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).

A Crença no Mundo Justo Pessoal se refere a percepção de justiça em relação a si próprio (Modesto et al., 2017). Nessa perspectiva, a pessoa acolhe a crença de que

os eventos que lhe acontecem são justos e de que se agir de uma maneira socialmente aceita e correta será recompensada positivamente (Gago & Correia, 2010). 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).

A Crença no Mundo Justo Global está mais relacionada a aspectos que envolvem a justiça direcionada para o meio social (Modesto & Pilati, 2017). Além de estar associada a atitudes sociais negativas frente a grupos socialmente desvalorizados (Gago & Correia, 2010). Para indivíduos com forte Crença no Mundo Justo Global, as pessoas e grupos que se encontram em situação de injustiças estão naquela situação porque mereceram estar (Modesto & Pilati, 2017).

É muito comum ouvir pessoas, inclusive negras, diante de uma situação flagrante de racismo, afirmarem que as vítimas não sofreram tratamento discriminatório. João Alberto Silveira Freitas, homem negro de 40 anos, foi espancado até a morte por seguranças do supermercado Carrefour, em 2020, na véspera do Dia da Consciência Negra. As imagens dos agentes de segurança asfixiando João Alberto provocaram manifestações políticas e sociais, além de debates nas redes sociais, meios de comunicação e da imprensa sobre racismo estrutural. Contudo, não raras eram algumas justificativas para minimizar o comportamento dos seguranças, como afirmar que a situação não poderia se configurar como racismo ou que a própria vítima provocou a ação truculenta dos agentes e, portanto, mereceu.

Confrontadas com essa situação injusta (a morte cruel de um homem negro por infundada suspeita) e de difícil reparação (não há como restaurar a vida), as pessoas

podem agir de diversas formas. Aquelas com forte Crença no Mundo Justo podem se sentir moralmente ultrajadas e tentem restaurar a justiça reparando a vítima ou familiares, mas quando o infortúnio é persistente ou de difícil reparação, como no caso João Alberto, é comum que essas pessoas culpem ou demonstrem desdém pela vítima (Dalbert, 2009).

Ao negar o sofrimento de vítimas inocentes, atribuindo-lhes responsabilidade ao próprio infortúnio – afinal elas mereceram estar naquela situação – os indivíduos mantêm a crença de que o mundo, de fato, é um lugar justo. Entretanto, esse processo de responsabilização parecer ser facilitado quando a vítima é membro de um grupo socialmente desvalorizado.

Nos estudos conduzidos por Paiva (2022), foi possível identificar que a Crença no Mundo Justo foi 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.

Correia et al. (2003) realizaram dois estudos com intuito de analisar a ameaça da crença no mundo justo tanto no nível interpessoal (estudo 1) quanto no nível intergrupar (estudo 2), o primeiro em relação a inocência da vítima e o segundo no que diz respeito a categorização social da vítima (se do próprio grupo ou exogrupo). Concernente ao estudo 2, os resultados mostraram que vítimas do próprio grupo foram mais ameaçadoras às crenças dos participantes do que quando a vítima era do exogrupo.

Na mesma direção, pesquisas realizadas por Modesto e Pilati (2017) com estudantes universitários, objetivando testar o papel moderador da categoria social da vítima na relação entre Crença no Mundo Justo e responsabilização, identificaram que usuários de crack (exogrupo) foram mais responsabilizados quando vítimas de bala perdida do que estudantes universitários (próprio grupo) na mesma condição. Além disso, verificaram que vítimas do endogrupo foram mais ameaçadoras à manutenção da crença no mundo justo. Foi possível concluir que os participantes com forte Crença no Mundo Justo não tiveram suas crenças ameaçadas quando confrontadas com injustiças direcionadas a pessoas ou grupos socialmente desvalorizados, ao contrário do que aconteceu quando a vítima era membro do próprio grupo ou de grupos socialmente valorizados.

Esses achados corroboram o entendimento de que vítima 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). Portanto, as desigualdades entre determinados grupos seriam naturais e não merecedoras de mudanças.

De igual modo, Paiva (2022) argumenta que em algumas situações é possível afirmar que a discriminação contra grupos-alvos do preconceito pode ser vista como confirmação da crença no mundo justo. Isso porque tais crenças legitimariam, de maneira confortável, as desigualdades sociais e econômicas justamente daquelas pessoas consideradas fora dos limites da justiça e indignas de reparação.

Os estudos de Correia et al. (2003) demonstraram também 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. Em linhas gerais, 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).

Segundo Jost e Banaji (1994), 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. 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 conseqüentemente manteria a inação social.

Silva (2021), argumenta que para os grupos estigmatizados, a justificativa do sistema atua para que seus membros aceitem as hierarquias sociais como algo natural e imutável, ao mesmo tempo que para os grupos sociais privilegiados ajuda na preservação da imagem positiva do grupo, assumindo, assim, funções distintas para grupos e indivíduos socialmente valorizados e desvalorizados.

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 5 séculos, sem que haja, por ora, grandes perspectivas de mobilidade social para a população negra. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2018), uma família brasileira de baixa renda poderá levar até 9 gerações para chegar à classe média, quase o dobro da média mundial que é de 5 gerações.

Dessa maneira, mecanismos psicológicos como a crença no mundo justo e a justificação do sistema, possibilitam que as pessoas entendam que o mundo e as relações sociais de poder são como são, porque são justos e legítimos. Além disso, que determinados grupos têm piores *status* sociais porque mereceram. Sendo assim, como os indivíduos percebem as relações estabelecidas pelo Sistema de Justiça com os diversos grupos sociais, especialmente com a população negra? Considerando o quanto discutido, é plausível supor que as pessoas legitimem as desigualdades perpetradas pelos órgãos que, a princípio, deveriam estar orientadas por princípios democráticos e igualitários. É com este espírito que apresentaremos o problema de pesquisa proposto nesta dissertação na próxima seção.

5. Problema de Pesquisa

As crenças influenciam nossa maneira de pensar, sentir e de agir no mundo e podem interferir na estrutura e na dinâmica dos grupos e das sociedades (Nilsson, 2014). Algumas crenças socialmente compartilhadas são transmitidas por gerações, originam e estabelecem hábitos individuais, costumes coletivos, culturas e poderosos sistemas religiosos, filosóficos e ideológicos (Kruger, 2018). Dentre as crenças socialmente compartilhadas existem aquelas que se prestam a justificar opressões, desigualdades e

mortes de pessoas e grupos específicos, como as crenças racistas discutida na seção 3.1.

Aspectos psicossociais também podem contribuir para a formação e manutenção de crenças com pouca (ou nenhuma) coerência lógica e sem credibilidade. Segundo Kruger (2018), indivíduos com pouca flexibilidade cognitiva tendem a ter maior resistência para reavaliar e descartar proposições falsas, o que os levariam a cometer erros de julgamentos e injustiças. Dentre as variáveis psicológicas com relevância na Psicologia Social, a Crença no Mundo Justo pode indicar possíveis explicações para uma certa apatia social, como também no que concerne a legitimação das injustiças contra grupos socialmente desvalorizados tanto por membros de grupos dominantes quanto por membros do grupo-alvo, o que é particularmente preocupante quando ocorre no Sistema de Justiça.

Diante da complexidade do fenômeno e das múltiplas formas de análise, esta pesquisa objetiva responder a partir da perspectiva do alvo, como os usuários e usuárias de diferentes perfis raciais percebem o tratamento injusto e discriminatório recebidos pela população negra que busca os serviços do Sistema de Justiça. Será que há diferenças no relato de pessoas pretas, pardas e brancas sobre a discriminação percebida? É possível supor que a variável crença no mundo justo pode influenciar a percepção da discriminação desses indivíduos durante o contato institucional. Além disso, a manutenção do racismo institucional em um órgão cujos princípios deveriam estar amparados pela não-discriminação e pelo tratamento igualitário poderia ser explicada pela crença no mundo justo e pela Teoria de Justificação do Sistema? Esse

conjunto de fatores apontariam para a pouca mobilização social no reconhecimento do racismo institucional praticadas pelo Sistema de Justiça?

Diante do problema de pesquisa e dos questionamentos apresentados foram propostos o objetivo geral, os objetivos específicos e as hipóteses a seguir.

5.1. Objetivo Geral

Considerando que o Sistema de Justiça deve ser orientado pelos princípios igualitários preconizados pelas sociedades democráticas, amparado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pelas legislações antirracistas nacionais e internacionais, o objetivo central desta pesquisa é comparar as crenças das pessoas com diferentes perfis étnicos e 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.

5.2. Objetivos Específicos

1. Comparar as diferenças de crença entre pessoas negras e brancas atendidas no Sistema de Justiça acerca do tratamento discriminatório ou injusto durante o contato com a instituição.
2. Verificar se a crença no mundo justo exerce influência na percepção da discriminação das pessoas pretas e pardas atendidas no órgão de justiça.
3. Comparar se há relação entre o nível de satisfação do atendimento com a percepção do tratamento discriminatório e injusto e se há influência da variável crença no mundo justo.

4. Verificar se a crença no mundo justo exerce influência no nível de confiança na instituição.

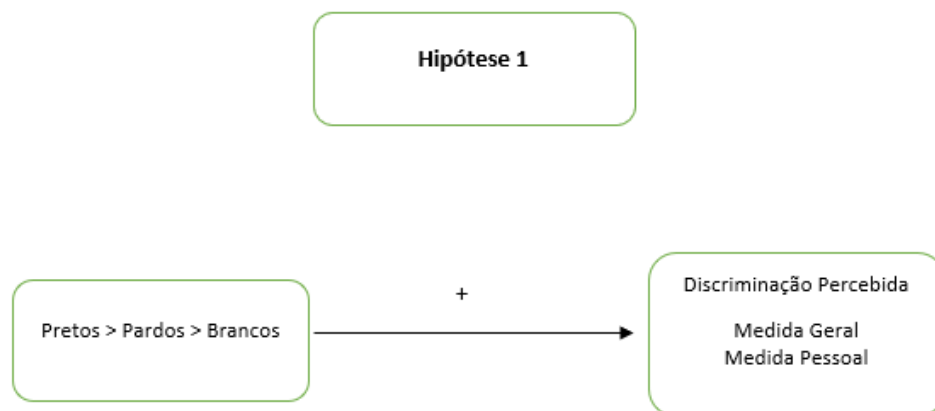
5.3. Hipóteses da Pesquisa

Os estudos sobre racismo institucional têm demonstrado como as crenças racistas influenciam as políticas, as práticas e as normas institucionais, bem como explicitado os efeitos deletérios do racismo na vida das pessoas e dos grupos discriminados. Além disso, variáveis psicossociais, como a Crença no Mundo Justo, podem influenciar na percepção dos grupos estigmatizados em relação a discriminação sofrida e na legitimação das desigualdades. Desse modo, testaremos o conjunto de hipóteses a seguir:

H1. Pesquisas apontam que a desigualdade racial e a discriminação direta são amplamente reconhecidas pela população branca e negra no país (Bailey, 2002; Poder Data, 2020). No entanto, essa percepção parece não ser homogênea, sendo a identidade racial um importante fator para a percepção da discriminação sofrida (Silva & Leão, 2012). Nessa direção, é possível supor que pessoas pretas e pardas relatem maior percepção de que o grupo racial negro recebe tratamento discriminatório e injusto durante o contato com a instituição em comparação com as pessoas brancas (pretas > pardas > brancas).

Figura 2

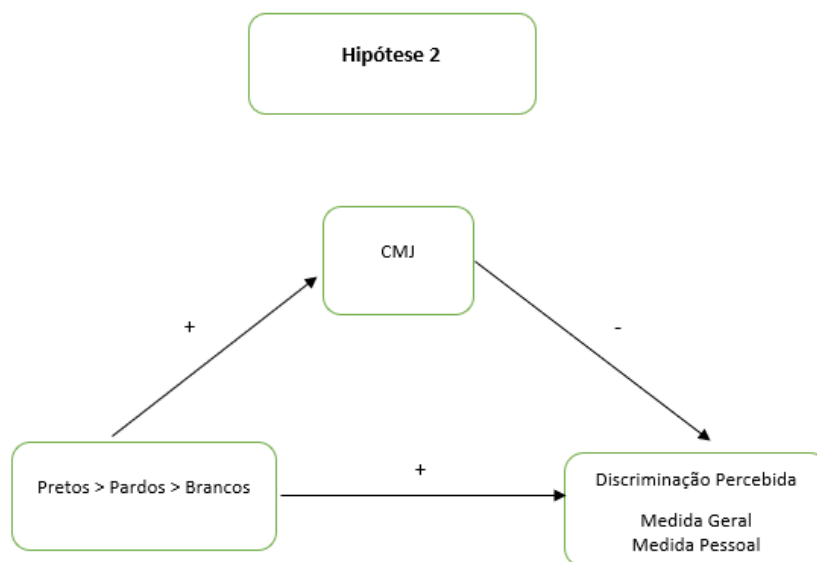
Diagrama de relações da hipótese 1



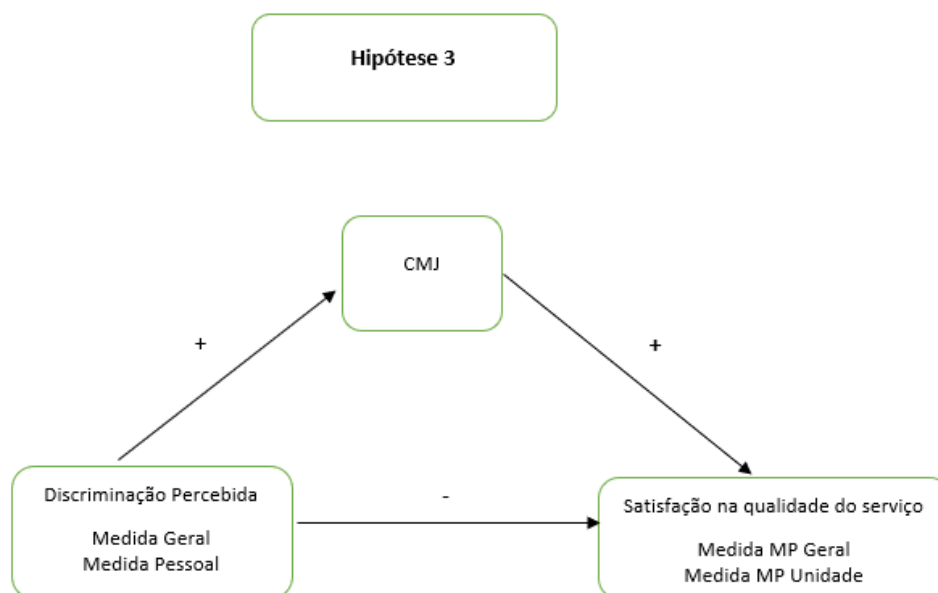
H2. Pesquisas no âmbito da crença no mundo justo sugerem que quando confrontados com situações injustas e de difícil reparação algumas pessoas podem tentar restaurar a justiça cognitivamente por meio da justificação dos *status quo* (Dalbert, 2009). Dessa maneira, é plausível supor que a crença no mundo justo influenciará na percepção dos participantes acerca do tratamento discriminatório e injusto recebido pelo grupo racial negro durante o contato com a instituição. Nesse sentido, pessoas com forte crença no mundo justo terão menores escores de percepção da discriminação quando comparada com a condição apresentada na hipótese 1.

Figura 3

Diagrama de relações da hipótese 2



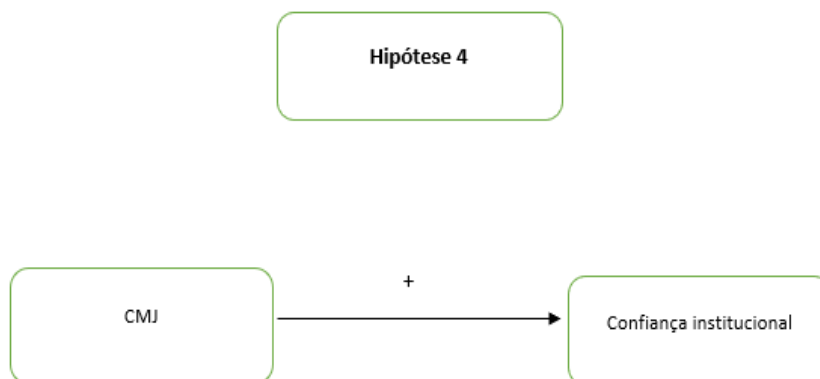
H3. Estudos indicam que pessoas com forte crença no mundo justo percebem a si mesmas como menos discriminadas (Lipikus, 1993), visto que a crença no mundo justo funciona como um recurso cognitivo de proteção da saúde mental de indivíduos alvo da discriminação (Paiva, 2020). Nessa perspectiva, postula-se que quanto maior a percepção da discriminação menor será a satisfação com a qualidade do atendimento institucional. No entanto, essa percepção será influenciada pela crença no mundo justo, que atenuará a insatisfação do atendimento recebido.

Figura 4*Diagrama de relações da hipótese 3*

H4. Pesquisas de opinião apontam que parte das pessoas entrevistadas afirma ter certa confiança no Ministério Público e no Poder Judiciário (CNMP, 2017; Datafolha, 2021), o que pode estar relacionada ao pouco conhecimento da população sobre racismo institucional e discriminação indireta. Além disso, a crença no mundo justo pode exercer um papel importante na percepção da confiança institucional, pois pessoas com forte crença no mundo justo tendem a acolher a crença de que o tratamento injusto dispensado pelas instituições aos grupos-alvos da discriminação é legítimo e aceitável. Desse modo, é possível supor que quanto maior a crença no mundo justo maior será a confiança institucional.

Figura 5

Diagrama de relações da hipótese 4



6. Método

Nesta seção serão apresentadas as escolhas metodológicas para a condução deste estudo, na qual indicaremos o delineamento da pesquisa, a caracterização institucional, participantes, procedimentos, considerações éticas, instrumentos, equipamentos e direção de análise dos resultados.

6.1. Delineamento da Pesquisa

Para o teste de hipóteses foi conduzido um estudo de natureza quantitativa, *ex-post-facto*, descritivo e exploratório com o objetivo de comparar as crenças de usuários e usuárias do Sistema de Justiça sobre a percepção de tratamento discriminatório e injusto contra pessoas negras durante o contato com a instituição, como também testar a influência da crença no mundo justo na percepção do racismo institucional.

6.2. 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).

Para melhor descrever as informações sociodemográfica de forma exaustiva e objetiva, apresentamos a seguir 4 tabelas, contendo dados sobre sexo, orientação sexual, raça/cor, deficiências, estado civil, número de filhos, escolaridade, renda, trabalho e emprego, principal fonte de renda, religião, orientação política e participação em movimentos sociais.

Tabela 1

Frequência e porcentagem das informações sobre sexo, orientação sexual, raça/cor e deficiências

	Frequência	Porcentagem
<i>Sexo</i>		
Mulher	62	63,3%
Homem	36	36,7%
Total	98	100,0%
<i>Orientação sexual</i>		
Heterossexual	91	92,8%
Bissexual	04	4,1%

Homossexual	03	3,1%
Total	98	100,0%

Raça/Cor

Branca	05	5,1%
Parda	52	53,1%
Preta	39	39,8%
Indígena	02	2,0%
Total	98	100,0%

Deficiência

Não possui	82	83,6%
Física	05	5,1%
Visual	02	2,1%
Intelectual	02	2,1%
Auditiva	01	1,0%
Outras	06	6,1%
Total	98	100,0%

Em linhas gerais, a maioria dos participantes foi de mulheres cisgênero (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 é composta por 18,8% de brancos, 22,7% de pretos e 57,3% de pardos (IBGE, 2023), o que revela uma sobrerrepresentação de pessoas pretas e uma sub-representação de pessoas brancas nesta pesquisa. Uma possível explicação para uma maior participação de pessoa negras no presente estudo pode estar relacionada a própria função do órgão na defesa dos grupos vulnerabilizados.

Tabela 2

Frequência e porcentagem das informações sobre estado civil, número de filhos e escolaridade

	Frequência	Porcentagem
<i>Estado civil</i>		
Solteiro	50	51,0%
Casado/União estável	21	21,4%
Coabitando	08	8,2%
Divorciado	14	14,3%
Viúvo	02	5,1%
Total	98	100,0%
<i>Número de filhos</i>		
Não possui	23	23,5%
1 filho	22	22,4%
2 filhos	30	30,6%
3 filhos	13	13,3%
Mais de 3 filhos	10	10,2%

Total	98	100,0%
<i>Escolaridade</i>		
Fundamental incompleto	10	10,2%
Fundamental completo	11	11,2%
Médio incompleto	04	4,1%
Médio completo	37	37,7%
Superior incompleto	13	13,3%
Superior completo	09	9,2%
Pós-graduação	11	11,2%
Outros	03	3,1%
Total	98	100,0%

Como podemos observar na Tabela 2, mais da metade dos participantes se declarou solteiro (50,1%). Em relação ao número de filhos, a maioria informou ter 2 filhos (30,6%), seguido das pessoas que não têm filhos (23,5%) e com apenas 1 filho (22,4%), o que mostra certo equilíbrio na distribuição dos participantes com até 3 filhos.

Na Tabela 2 podemos visualizar também o nível de escolaridade dos participantes, deste 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.

Tabela 3

Frequência e porcentagem das informações sobre ocupação, renda familiar e principal renda da família

	Frequência	Porcentagem
--	------------	-------------

Ocupação, trabalho ou emprego

Emprego com direitos trabalhistas	17	17,3%
Emprego sem direitos trabalhistas	03	3,1%
Trabalha por conta própria regularmente	18	18,4%
Trabalha por conta própria às vezes	06	6,1%
Desempregado	32	32,7%
Nunca trabalhou	01	1,0%
Aposentado/Pensionista	13	13,3%
BPC/LOAS	01	1,0%
Outras	07	7,1%
Total	98	100,0%

Renda familiar mensal

Até 1 salário mínimo	62	63,2
2 a 4 salários mínimos	24	24,5
5 a 10 salários mínimos	08	8,2
Acima de 10 salários mínimos	04	4,1
Total	98	100,0%

Principal renda da família

sim	67	68,4%
não	31	31,6%
Total	98	100,0%

Em relação à ocupação, trabalho e emprego, destaca-se o percentual de pessoas desempregadas, cerca de 32,7% dos participantes, a maioria dos respondentes. Durante o preenchimento do questionário, algumas pessoas relataram não ter nenhuma fonte de renda ou que eram beneficiárias do Auxílio Brasil, à época benefício socioassistencial do Governo Federal. Concernente a renda familiar mensal, 63,2% dos participantes afirmaram receber até 1 salário mínimo e 68,3% informaram que a sua renda é a principal fonte de sustento da família.

Tabela 4

Frequência e porcentagem das informações sobre religião, orientação política e participação em movimentos sociais

	Frequência	Porcentagem
<i>Religião</i>		
Católica	34	34,7%
Evangélica	28	28,6%
Espírita	03	3,1%
Candomblecista	06	6,1%
Umbandista	01	1,0%
Espiritualista	01	1,0%
Não tem religião	15	15,3%
Outras	10	10,2%
Total	98	100,0%
<i>Orientação política</i>		
Esquerda	44	45,8%
Centro esquerda	06	6,2%

Centro	24	25,0%
Centro Direita	02	2,1%
Direita	20	20,9%
Total	96	100,0%

Participação em movimento sociais

Participa	19	19,4%
Não participa	79	80,6%
Total	98	100,0%

Conforme a Tabela 4, a maioria das pessoas se declarou católica (34,7%), seguido de evangélica (28,6%). Salienta-se que 15,3% dos participantes afirmaram não ter religião e 7,1% são de religião de matriz africana (candomblé e umbanda).

Em relação 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.

6.3. Procedimentos

A coleta de dados foi realizada em uma unidade do MPBA 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 (segunda 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. Nos dias de maior fluxo era abordada 1 (uma) pessoa a cada 3 (três) atendidas na recepção, já nos dias de menor fluxo 1 (uma) a cada 2 (duas) pessoas

era convidada a participar. 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.

O controle do fluxo de pessoas atendidas foi realizado pela pesquisadora através do painel eletrônico localizado na recepção geral da instituição. Ao chegar ao MP a pessoa retirava uma senha de acordo com uma das duas opções disponíveis no sistema: 1) informações gerais e 2) audiências. Nesse momento era definido em qual recepção a pessoa seria atendida, se na recepção de informações gerais, composta exclusivamente por servidores e servidoras da instituição, ou na recepção destinada para audiência, com atendimento feito por funcionárias terceirizadas.

A partir da frequência escolhida no dia, a pesquisadora abordava o usuário ou usuária, se apresentava como estudante de mestrado da UFBA e perguntava se a pessoa já havia sido atendida alguma vez no MP. Em caso afirmativo, explicava brevemente do que se tratava a pesquisa e perguntava se tinha interesse em participar. Em caso afirmativo, a pesquisadora perguntava o local em que gostaria de responder o questionário (se na recepção geral ou na Promotoria de Justiça) e se gostaria de ajuda ou não para preenchê-lo.

Para aquelas pessoas que necessitavam de auxílio, a pesquisadora se sentava ao lado do participante e iniciava o preenchimento da primeira página contendo: código do participante, recepção atendida, local de escolha para responder o questionário e se necessitou de ajuda, logo após lia o TCLE, bem como as questões do questionário e marcava as respostas indicadas pelo usuário ou usuária. Para as pessoas que não necessitavam de auxílio, era preenchida apenas a página exclusiva da pesquisadora e

disponibilizado o tablet, sempre na posição paisagem para manter a integridade dos instrumentos, com a página do TCLE na tela.

Ao finalizar o questionário, a pesquisadora fazia algumas perguntas adicionais para complementar as informações sobre racismo institucional.

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.

Em relação a recepção de atendimento, 88 participantes foram atendidos na recepção de informações gerais, composta exclusivamente de servidoras e servidores da instituição, e 10 foram atendidos na recepção de audiências, cujo atendimento é feito por funcionárias terceirizadas. Além disso, 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*) nas variáveis tempo de tramitação da demanda, na qual 15 variáveis *outliers* foram alteradas para o valor não extremado mais alto de 20

meses; 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; e 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 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.

6.2. Considerações éticas

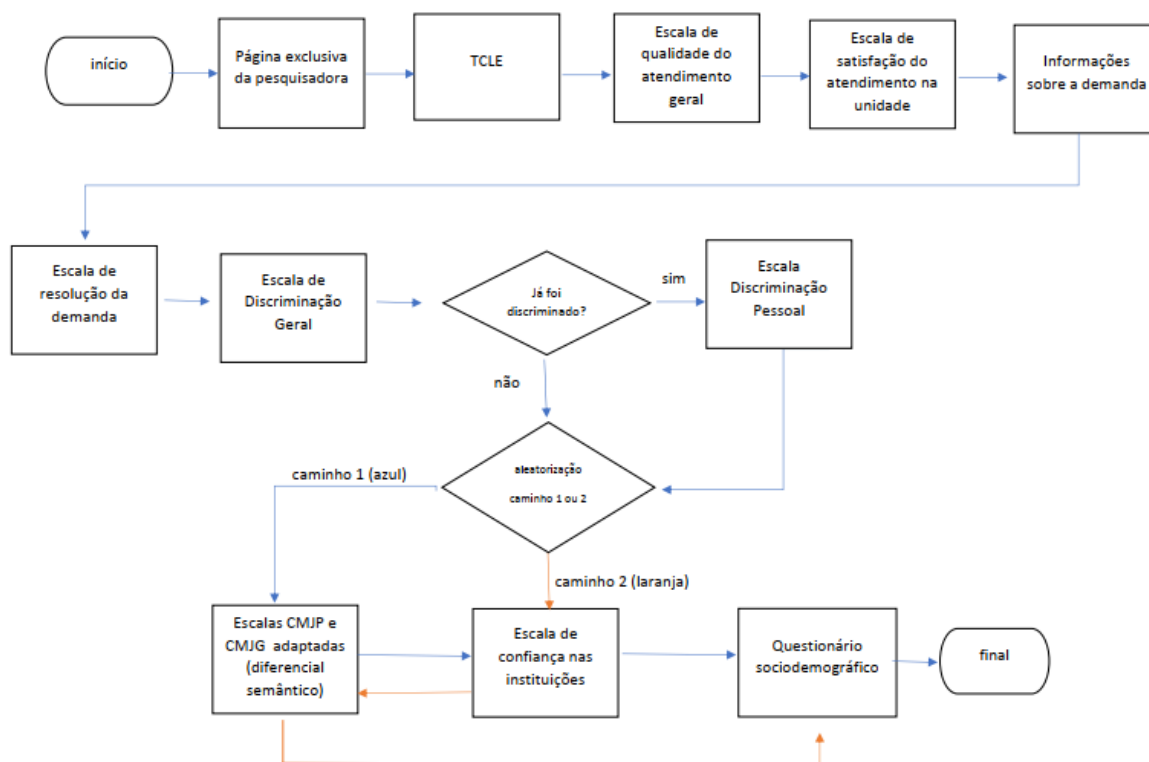
Foram atendidas as diretrizes e normas para pesquisas envolvendo seres humanos do Conselho Nacional de Saúde (CNS), de acordo com as Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, em 30 de agosto 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.

6.3. 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 Figura 06 apresenta todas as fases do instrumento, que iniciava com uma página para controle da pesquisadora e em seguida com o questionário.

Figura 6

Fluxograma das etapas dos instrumentos da pesquisa



A primeira página do instrumento continham 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.

Em seguida era apresentado o Termo de 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.

Na página seguinte o participante respondia à 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 referido 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.

Logo em seguida, o participante respondia à Escala de satisfação do atendimento na unidade, com 5 pontos, com objetivo de medir o grau de satisfação do participante em relação ao atendimento recebido nos seguintes locais: Portaria, Recepção, Portal de

detector de metais, Secretaria Processual e Promotoria de Justiça – Promotor(a) de Justiça, em que 1 correspondia a “muito insatisfeito” e 5 “muito satisfeito”. Para o presente estudo, realizamos uma análise unidimensional da escala, com McDonald’s satisfatório ($\omega = 0,82$).

O bloco de questões seguinte era relativo à demanda processual dos participantes, se era individual ou coletiva e o tempo de tramitação na instituição em meses.

Em seguida o participante respondia a uma Escala *Likert* de resolução da demanda, composta de 5 pontos, desenvolvida para identificar o nível de resolução do pleito. A pessoa indicava a situação da demanda, dentre as opções: não foi resolvida, em processo de resolução, resolvida em parte, totalmente resolvida ou não sabia informar.

Na página seguinte o participante respondia à 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.

Logo após, era solicitado que o participante respondesse se em algum momento da sua vida já havia recebido tratamento discriminatório ou injusto. Em caso afirmativo, a pessoa respondia uma Escala de percepção pessoal de discriminação, McDonald's ($\omega = 0,85$), composta de 5 pontos, na qual 1 indicava “raramente” e 5 “sempre recebo tratamento discriminatório ou injusto”, e uma lista com 9 características de grupos historicamente alvo de discriminação (idade, sexo, raça/cor, obesidade, deficiência, orientação sexual, classe social, local de moradia, religião e a opção outra) para que fosse informado a frequência de discriminação percebida. Se o participante informasse que nunca havia sido alvo de discriminação ou de tratamento injusto era direcionado para um novo bloco de questões sobre confiança das instituições ou para a Escala Global e Pessoal de Crença no Mundo Justo, conforme demonstrado na Figura 6.

Na página seguinte o participante respondia uma escala de confiança das instituições, no formato *Likert* de 5 pontos, que apresentou McDonald's satisfatório ($\omega = 0,90$), na qual era exibida uma lista com 19 instituições aleatorizadas em que o participante indicava o grau de confiança em cada uma delas, 1 correspondia a “confio pouco” e 5 “confio muito” na instituição.

Em seguida, a pessoa respondia a 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 recodificadas 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 ($\omega = 0,82$).

Por fim, o participante respondia ao questionário sociodemográfico que 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.

6.4. Equipamento

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

6.5. Direção de Análise

Foram realizadas análises descritivas e inferenciais utilizando o software JASP versão 0.17.2. e o software PSPP 1.6.2.

7. Resultados e Discussões

As análises deste estudo serão apresentadas em dois blocos, primeiramente serão explicitadas as análises descritivas e inferenciais sobre a qualidade do atendimento no Ministério Público do Estado da Bahia. Em seguida, para o teste de hipóteses, serão realizadas análise descritivas e inferenciais, com o objetivo de identificar relações comparativas e associacionais entre as variáveis.

No entanto, antes de iniciar a apresentação das análises, realizaremos uma breve caracterização da instituição selecionada para a pesquisa, com informações sobre as principais funções constitucionais, áreas de atuação e contexto organizacional.

7.1. Caracterização Institucional

A origem do Ministério Público Brasileiro está intimamente relacionada à história do MP da Bahia, considerado o primeiro das Américas, cuja fundação ocorreu em 07 de março de 1609, com a instalação do Tribunal da Relação da Bahia, na cidade de Salvador. Dom Filipe III, Soberano da Espanha e de Portugal, designou Afonso Garcia Tinoco para exercer, além das atribuições de Procurador dos Feitos da Coroa, Fazenda e Fisco, o cargo de Promotor de Justiça. Em 1832, o Código de Processo Criminal do Império incumbiu ao Promotor de Justiça a defesa da sociedade e a titularidade da ação penal. Quase quatro décadas depois, em 1871, com a Lei do Ventre Livre, o Promotor de Justiça passa a exercer a função de protetor do fraco e do indefeso, cabendo a ele cuidar para que os filhos e as filhas das mulheres escravizadas fossem registrados. Contudo, somente em 1874, com o Decreto nº 5.618, é mencionada pela primeira vez a expressão “Ministério Público” (Abreu, 2010).

Na era Vargas, a Constituição Federal de 1934 trouxe uma seção própria para o MP, na qual previu uma nova organização do Órgão em União, Distrito Federal e Território, através de Lei Federal, e nos Estados, mediante Leis estaduais próprias. Durante a Ditadura Militar, por meio da Emenda Constitucional nº 01 de 1969, o MP teve suas funções constitucionais reduzidas, passando a integrar o Poder Executivo (Abreu, 2010). A partir da redemocratização do Brasil e com a promulgação da Constituição Cidadã em 1988, o Ministério Público, antes uma instituição com atribuições predominantemente criminais e vinculado ao Poder Executivo, passa ter autonomia funcional e administrativa, ampliando substancialmente suas atribuições perante a sociedade ao se tornar defensor da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (Radomysler, 2019).

No que diz respeito ao Ministério Público do Estado da Bahia, a referida instituição foi criada em 1891, com a promulgação da primeira Constituição da Bahia, embora sua origem remonte à época do Brasil colonial, com a instalação do Tribunal da Relação da Bahia. Entretanto, apenas em 1949, a Lei Estadual nº 160, legislou sobre a organização do MP estadual.

Atualmente, o MPBA atende 225 municípios, possui 594 Promotores e Promotoras de Justiça e 1.287 servidores e servidoras. Cabe destacar, que o órgão não tem informações publicizadas sobre os dados raciais de seus integrantes, não sendo possível informar a composição étnico/racial do quadro funcional, tampouco a raça/cor das pessoas ocupantes de cargos de coordenação, direção e chefia.

Destacam-se como principais ramos de atuação do MPBA as áreas cível, fundações e eleitorais; consumidor; criança e adolescente; saúde; educação; meio

ambiente; criminal; segurança pública e defesa social; moralidade administrativa e direitos humanos.

A escolha desta instituição para a condução do estudo decorre da importância constitucional que o MP desempenha para a sociedade, cuja função é garantir às pessoas o pleno acesso à Justiça, bem como pelo considerável fluxo de análises processuais e de atendimento ao público feito pelo Órgão. No ano de 2021, segundo dados disponibilizados no site da instituição, o MPBA analisou 549.879 processos e procedimentos, instaurou 14.205 novos procedimentos, destes 528 relacionados ao enfrentamento à Covid-19; expediu 860 Recomendações Administrativas e firmou 472 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Em setembro 2021, ao lançar um novo canal de atendimento, recebeu mais 800 solicitações no primeiro mês de funcionamento.

Ademais, em 19 de novembro de 2021, o MPBA publicou o Ato Nº 638, que institui o Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional (PERI) no Órgão, com os objetivos de implementar ações de prevenção e combate ao racismo institucional; fomentar a atuação no combate ao racismo e à intolerância religiosa e na promoção da igualdade racial; e promover, nos quadros internos, a diversidade étnico-racial da população baiana.

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.

7.2. Análises descritivas e inferenciais sobre a qualidade do atendimento no MPBA

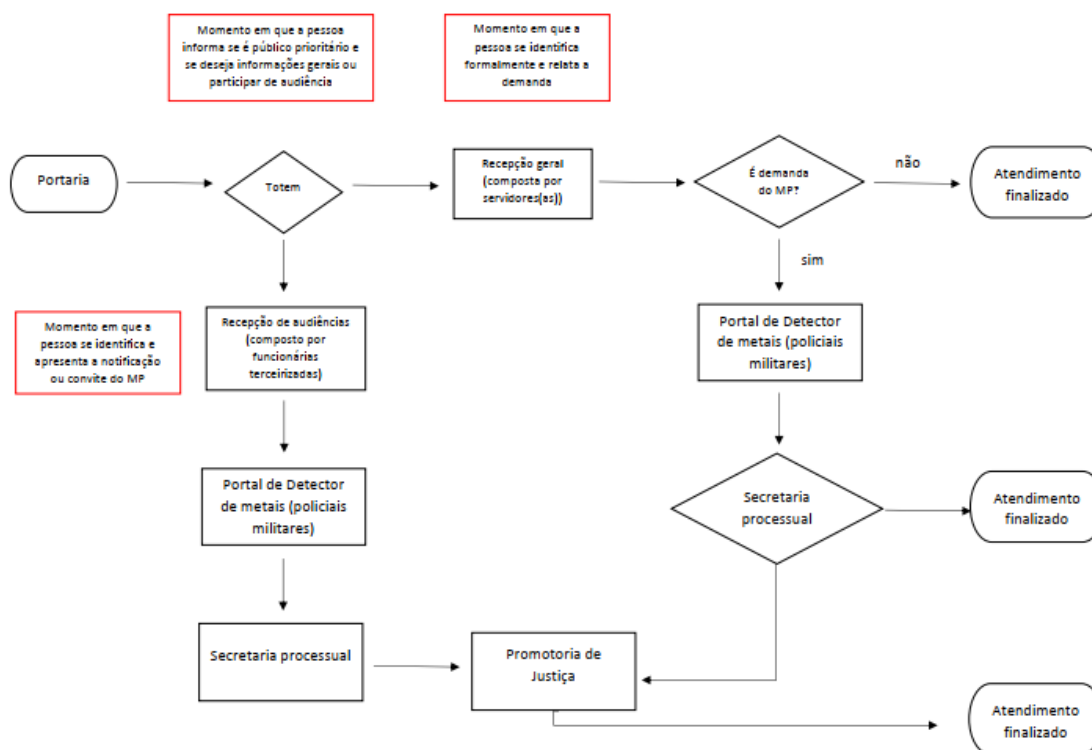
Apresentaremos a seguir as análises descritivas e inferenciais sobre a qualidade do atendimento do Ministério Público, com base nos dados coletados sobre a instituição.

Notadamente, as análises conduzidas têm o objetivo de apresentar uma visão global acerca das crenças dos usuários e usuárias do Ministério Público a partir de seu contato com a instituição, por meio das medidas de qualidade do atendimento geral e de satisfação do atendimento na unidade pesquisada, e pelas informações processuais, como tipo da demanda, tempo de tramitação e medida de resolutividade.

Para um melhor entendimento do fluxo de atendimento, apresentamos a Figura 7, para ilustrar os possíveis caminhos setoriais percorridos pelas pessoas que buscam atendimento presencial no MPBA. É importante salientar, que as pessoas que participaram deste estudo podem ter seguido por mais de um caminho, a depender do estágio processual da sua demanda.

Figura 7

Fluxograma de atendimento na unidade do MPBA pesquisada



Cabe destacar que a unidade em que foi realizada a coleta de dados está localizada na cidade de Salvador e comporta o maior número de Promotorias de Justiça do estado. Nesse sentido, é importante pontuar que o fluxo de atendimento aqui descrito é exclusivo daquela unidade. As demais sedes da capital e do interior do estado têm fluxos próprios de atendimento, que se adaptam a realidade local de cada uma delas.

Diante do exposto, iniciaremos nas próximas subseções as análises dos dados sobre a instituição.

7.2.1. 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 8, com média de 4,5 numa escala de 5 pontos.

Figura 8

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 (4,6). Com base nesse critério de análise, identificamos 9 itens que obtiveram resultado abaixo da mediana, 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, o que pode revelar a crença dos participantes acerca de uma certa morosidade do MP no cumprimento adequado de prazos e no tempo de resolução das demandas e 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.

7.2.2. Análises sobre satisfação do atendimento na unidade do MPBA pesquisada.

No que diz respeito ao grau de satisfação do atendimento na unidade pesquisada, novamente observa-se que de forma geral todos os 5 setores analisados foram bem avaliados pelos participantes, com médias acima de 4, numa escala de 5 pontos. Vale ressaltar, que 30 participantes informaram que até aquele momento não havia tido contato com o Promotor ou a Promotora de Justiça, optando em deixar o item de avaliação sem resposta. Para fins de cálculo da média, os itens não marcados foram excluídos da análise.

Tabela 5

Médias de avaliação do grau de satisfação do atendimento por setor

	Portaria	Recepção	Detector de metais	Secretaria processual	Promotor(a) de Justiça
Média	4,32	4,45	4,30	4,26	4,04
Desvio Padrão	0,83	0,63	0,80	1,06	1,08

Os dados obtidos foram submetidos a uma análise de variância de medidas repetidas, na qual foi possível identificar que houve diferença significativa na avaliação entre os setores do Ministério Público [$F(4,2) = 4,07; p < 0,05$]. Com o intuito de identificar

quais setores apresentaram diferenças de avaliações, realizamos a um *test pos-hoc* que indicou que a recepção foi melhor avaliada quando comparada com os atendimentos recebidos na secretaria processual e na Promotoria de Justiça – Promotor(a) de Justiça.

Tabela 6

Test post hoc - comparação na satisfação de atendimento entre setores

		Diferença da média	SE	t	p
portaria	recepção	0.136	0.113	1.205	0.688
	detector	0.030	0.113	0.268	1.000
	secretaria	0.212	0.113	1.874	0.372
	promotoria	0.258	0.113	2.276	0.189
recepção	detector	0.167	0.113	1.473	0.568
	secretaria	0.348	0.113	3.079	0.021
	promotoria	0.394	0.113	3.481	0.006
detector	secretaria	0.182	0.113	1.606	0.547
	promotoria	0.227	0.113	2.008	0.320
secretaria	promotoria	0.045	0.113	0.402	1.000

Na Tabela 6, é possível identificar diferenças nas avaliações entre Recepção (M = 4,45; \pm 0,63) e Secretaria Processual (M = 4,26; \pm 1,06; t = 3,07; $p < 0,05$) e Recepção e Promotoria de Justiça (M = 4,04; \pm 1,08; t = 3,48; $p = 0,06$). Em relação aos demais setores, não houve diferença significativa na avaliação do grau de satisfação de usuários e usuárias.

7.2.3. *Análises sobre informações processuais (tipo da demanda, tempo de tramitação da demanda e grau de resolutividade).*

No que diz respeito as informações processuais, o presente estudo coletou dados sobre o tipo de demanda, tempo de tramitação e grau de resolutividade.

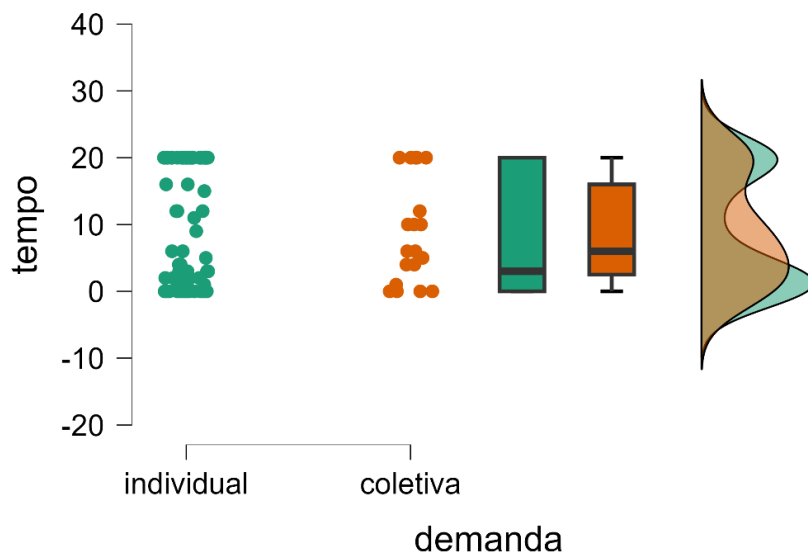
Concernente ao tipo de demanda, 79 participantes (80,2%) indicaram que a representação se referia a demanda individual, ao passo que 19 participantes (19,8%) relataram que a sua demanda era de natureza coletiva.

Para análise do tempo de tramitação, conduzimos o teste não paramétrico de Mann-Whitney U test, uma vez que o teste de normalidade foi violado, que indicou tempo de tramitação semelhantes entre procedimentos de natureza individual e coletiva ($W = 685,5$; $p = 0,66$).

Ao analisar o gráfico *raincloud*, nota-se que as demandas individuais apresentaram dois pontos de concentração em relação ao tempo processual, o primeiro nos meses iniciais e o segundo próximo de 20 meses. Em relação às demandas coletivas, observa-se uma distribuição do tempo processual um pouco mais homogênea, com maior concentração até 10 meses de curso.

Figura 9

Gráfico de tempo de tramitação em relação ao tipo de demanda



No que se refere a resolutividade processual, a tabela de contingência de medidas obtidas (Tabela 7) mostra que há um equilíbrio no grau de resolutividade dos procedimentos tanto individuais quanto coletivos. Observa-se que o teste qui quadrado indicou que não houve diferença significativa na resolução em razão do tipo da demanda ($\chi^2_{(4)} = 0,96$ $p = 0,915$).

Tabela 7

Medidas obtidas do grau de resolutividade processual por tipo de demanda

Resolutividade	demanda		Total
	individual	coletiva	
não resolvida	19.00	5.00	24.00
em processo	22.00	6.00	28.00
resolvida em parte	8.00	3.00	11.00
totalmente resolvida	19.00	3.00	22.00
não sabe	8.00	2.00	10.00

Tabela 7

Medidas obtidas do grau de resolutividade processual por tipo de demanda

Resolutividade	demanda		Total
	individual	coletiva	
Total	76.00	19.00	95.00

Conforme apresentado na Tabela 7, há uma distribuição parecida entre demandas não resolvidas, em processo de resolução e totalmente resolvidas. Nota-se que 28 participantes relataram que as suas representações estavam em processo de resolução e 22 participantes indicaram resolução total dos procedimentos. Por outro lado, 24 pessoas relataram que suas demandas não foram resolvidas.

Análises complementares, por meio do teste qui quadrado, indicaram que houve uma diferença significativa na resolução da demanda em razão do sexo do participante χ^2 ($\chi^2_{(4)} = 10,91$ $p < .05$). Ao analisar a tabela de contingência, notamos que as mulheres tiveram uma contagem maior do que a esperada nas demandas não resolvidas (obtida = 18, esperada = 15,4) e uma contagem menor do que a esperada nas demandas em processo de resolução (obtida = 11, esperada = 17,9). Ambas as situações podem apontar para um menor índice de resolutividade para as mulheres quando comparada com os homens.

De maneira geral, a análise conjunta dos dados evidencia que os participantes avaliaram muito bem a qualidade do atendimento recebido no Ministério Público e apresentaram altos índices de satisfação do atendimento nos 5 setores avaliados. No entanto, uma análise de variância indicou que a recepção foi melhor avaliada quando comparada com a secretaria processual e com a promotoria de justiça. Em relação as

informações processuais, a maior parte diz respeito a demandas individuais que apresentam dois pontos temporais de concentração, o primeiro com tramitação processual menor que 30 dias e o segundo com tempo processual de 20 meses. Neste aspecto, podemos inferir que parte das demandas individuais tem levado mais tempo para conclusão, o que pode estar relacionado as piores avaliações dos itens “os procedimentos/processos são resolvidos com rapidez”, “o Ministério Público cumpre os prazos processuais” e “quando existe algum problema ou reclamação em relação aos serviços do Ministério Público, a instituição busca resolver rapidamente” na escala de qualidade geral de atendimento. Por fim, as análises apontaram para um pior grau de resolução das demandas para as mulheres quando comparado com os homens.

7.3. Análises descritivas e inferenciais das hipóteses

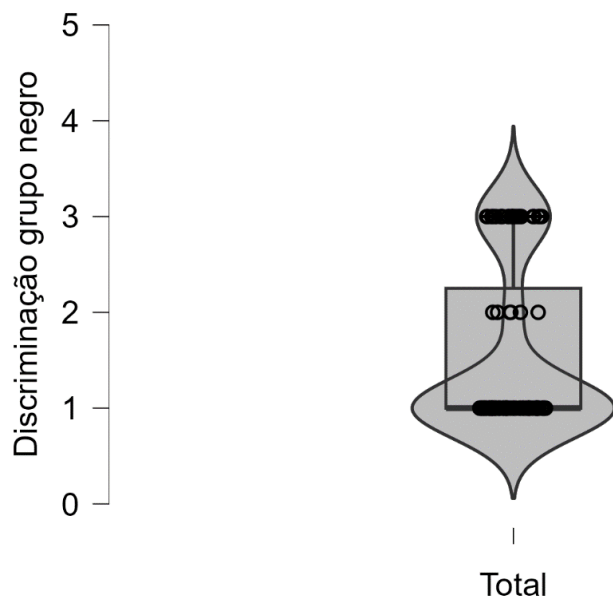
Considerando que o objetivo central desta pesquisa foi o de comparar as crenças das pessoas com diferentes perfis étnicos e raciais atendidas no Ministério Público do Estado da Bahia sobre a percepção do racismo e da discriminação racial e a influência da crença no mundo justo na percepção da discriminação 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, excluimos 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 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.

Figura 10

Diagrama de barra da escala de percepção da discriminação ao grupo negro



Como é possível visualizar na Figura 10, 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).

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, Oliveira & Lages, 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 pessoas 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 ($\beta = - 0,94$; $p < 0,05$),

ensino fundamental ($\beta = 0,57$; $p < 0,05$) e mulher ($\beta = 0,29$; $p = 0,06$), podem prever a percepção da discriminação, [$F(4, 91) = 11,16$; $p < 0,05$].

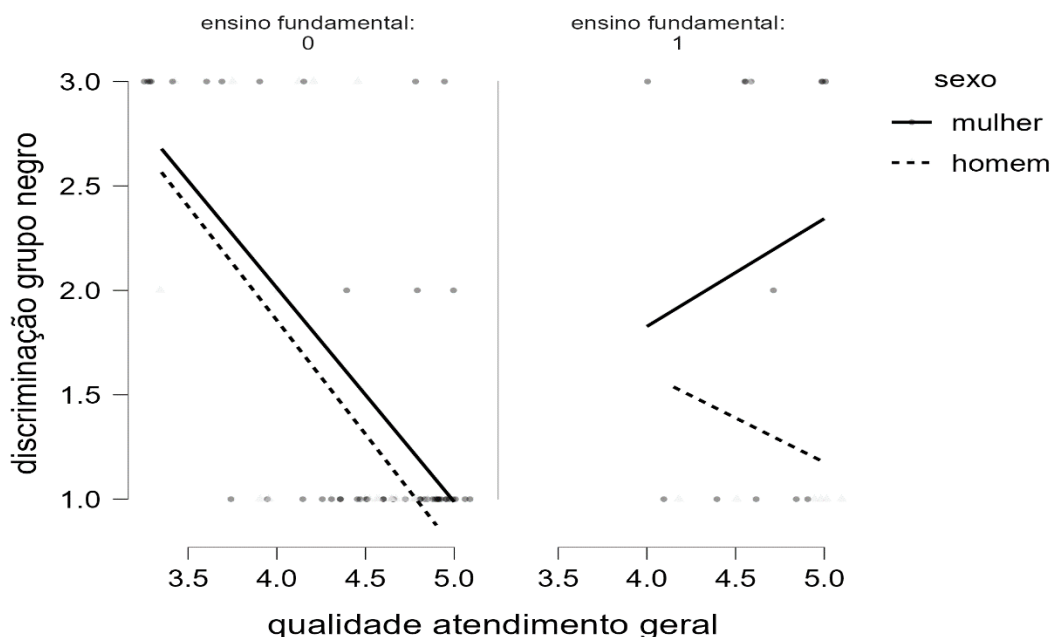
As análises mostraram que, de maneira geral, as pessoas são bem atendidas no Ministério Público, porém à medida em que não recebem um bom atendimento passam a perceber tratamento discriminatório contra o grupo negro. O relato de um dos participantes evidencia a relação entre percepção da qualidade do atendimento e percepção da discriminação, ao mencionar que um atendimento humanizado resolveria a sensação de ser discriminado na instituição pelo usuário.

“(...) quando chega aqui, muitas das vezes ela [usuário ou usuária] é discriminada da forma que tá vestida, ela é discriminada na forma do tratamento que as pessoas [servidores] dá ou elas já enxergam essas pessoas que atendem como as pessoas que tem a verdade, a razão. Então ela já vem com medo, entendeu? Então é isso, pra mim deveria ser algo que poderia ser mudado, um atendimento mais humanizado, um atendimento mais próximo pra que as pessoas se sentissem em casa.”
(Participante ID 057).

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 11

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 melhor a discriminação contra grupo negro em comparação aos homens, independentemente do nível de escolaridade. A Figura 11, evidencia que as mulheres com níveis de escolaridade mais baixo percebem melhor a discriminação mesmo sendo bem atendidas na instituição.

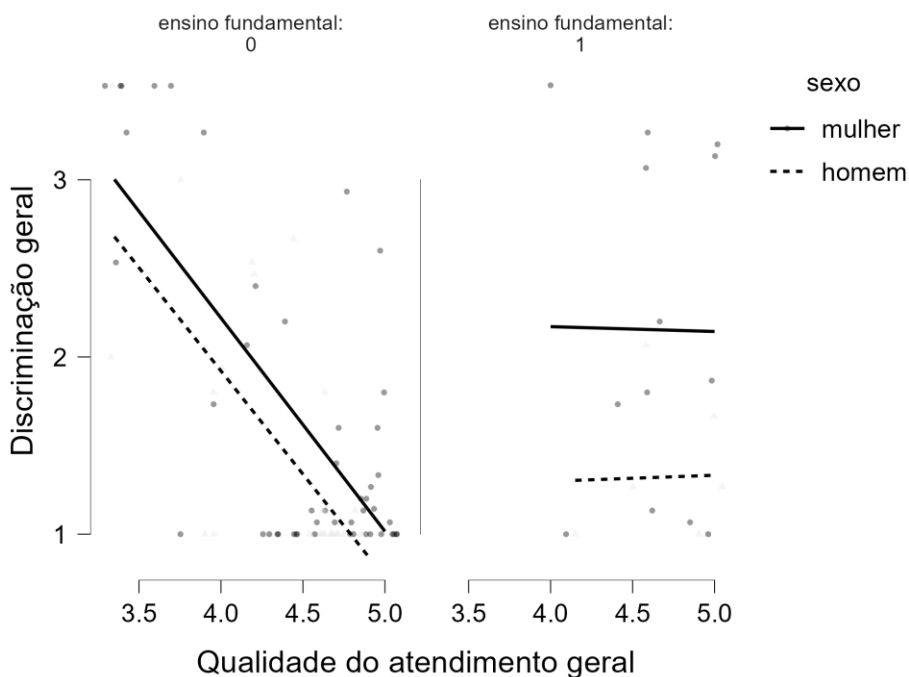
Quanto a percepção da discriminação pelos homens em relação ao grupo negro, verificamos que a relação qualidade de atendimento e percepção da discriminação se mantém nos participantes com níveis de escolaridades mais alto, assim como essa mesma associação aparece de forma mais suavizada nos participantes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

No que diz respeito a discriminação dos demais grupos-alvos, identificamos uma tendência parecida na relação entre qualidade de atendimento e percepção da

discriminação entre pessoas com maiores níveis de escolaridade e ao mesmo tempo uma ausência dessa associação nos participantes com nível fundamental, conforme demonstrado na Figura 12.

Figura 12

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



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 melhor 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

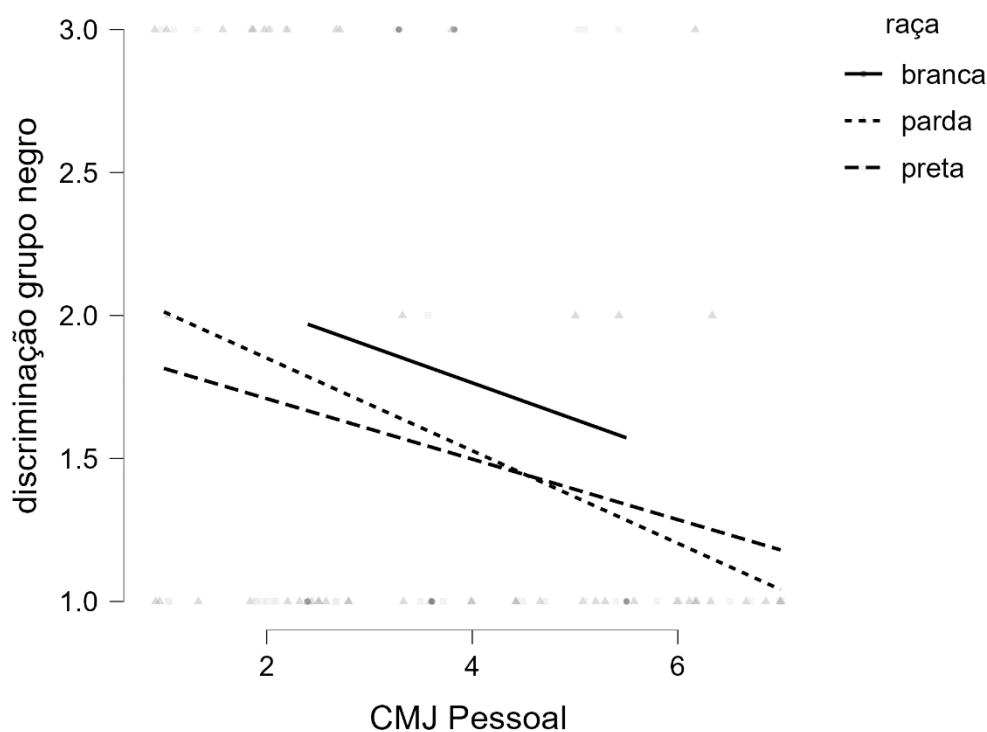
É importante destacar que mesmo não sendo identificadas diferenças de percepção da discriminação entre participantes pretos, pardos e brancos, é importante saber se existe uma associação entre crença no mundo justo e percepção da discriminação contra o grupo negro entre participantes brancos, pardos 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 [$F(1, 94) = 9,36; p < .0,05$], 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 [$F(2, 93) = 4,87; p = 0,50$].

Figura 13

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



Ao analisarmos a Figura 13, 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.

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, 2009) 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.

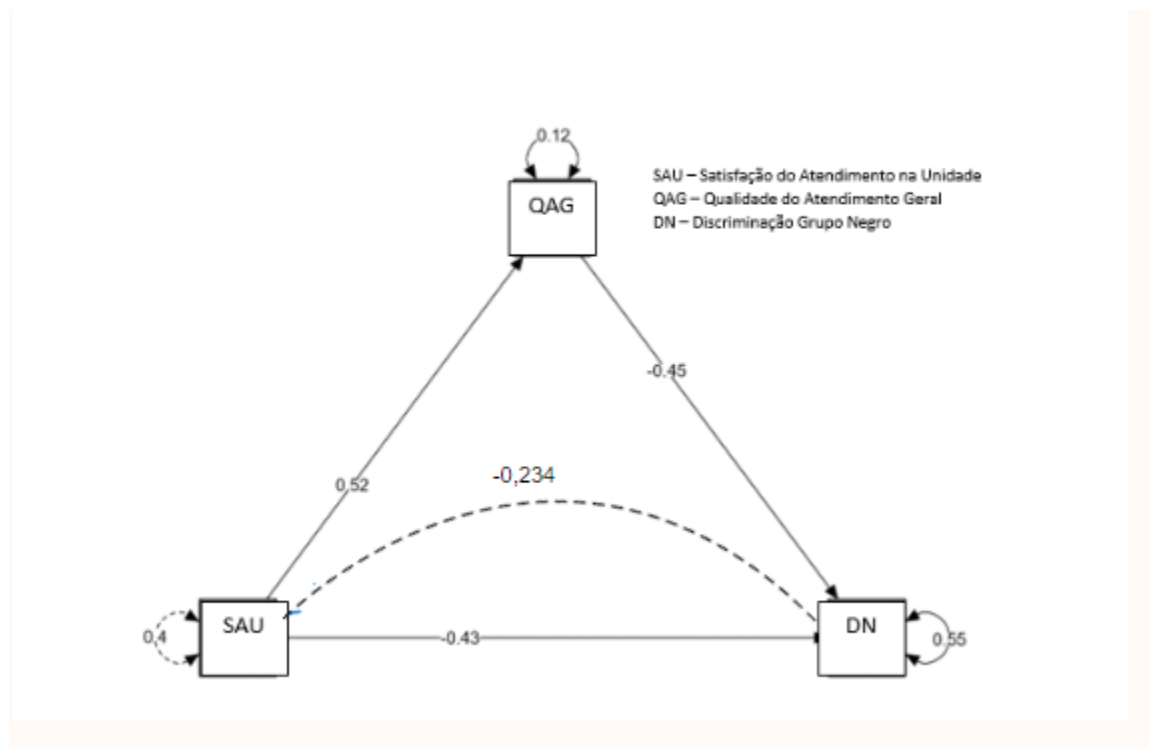
Na hipótese 3, supomos que pessoas com maior percepção da discriminação relatariam menor satisfação com a qualidade do atendimento institucional, sendo essa percepção influenciada pela crença do mundo justo, que atenuaria a insatisfação do atendimento recebido.

Considerando que já identificamos a existência de relação entre a qualidade do atendimento e percepção da discriminação quando submetemos a teste a hipótese 1, conduzimos uma análise de mediação tendo como variável preditora o grau de satisfação do atendimento na unidade e as variáveis crença no mundo justo pessoal e crença no mundo justo global como mediadoras na percepção da discriminação do grupo negro. As análises não identificaram efeito de mediação da crença do mundo justo pessoal ($\beta = 0,78$; $p = 0,11$) e da crença no mundo justo global ($\beta = 0,02$; $p = 0,68$) na percepção da discriminação.

Uma vez que não confirmamos a hipótese 3, tendo em vista que a crença no mundo justo não exerceu influência na relação entre grau de satisfação do atendimento na unidade e percepção da discriminação contra o grupo negro, conduzimos novas análises de mediação que identificaram haver uma influência da variável qualidade do atendimento geral na relação entre grau de satisfação do atendimento na unidade e percepção da discriminação contra o grupo negro ($\beta = 0,23$; $p < 0,05$).

Figura 14

Diagrama de caminhos relação entre satisfação do atendimento na unidade, qualidade do atendimento geral e discriminação grupo negro.



Mais uma vez, os dados apontam para a importância da qualidade do atendimento recebido na instituição para a percepção da discriminação racial. Ao contrário do que prevíamos, a crença no mundo justo não exerceu influência na relação entre satisfação do atendimento e percepção da discriminação do grupo negro. Ao que tudo indica, o entendimento de que o Ministério Público carrega valores igualitários e antidiscriminatórios no exercício de suas funções, aliado ao bom atendimento recebido, parecem reforçar a crença de que não há racismo institucional no MP, como relatado por uma das participantes.

“Não, não, elas [usuários e usuárias] não podem ser maltratadas porque aqui no Ministério Público eles [servidores] tem o conhecimento, né? Sabe que todos que vem aqui tem necessidade de alguma coisa pra resolver, de alguma coisa que lá fora não consegue. Então aqui é o lugar ideal, onde está acolhendo a gente que tem necessidade de conseguir algo e não consegue. Então aqui é o lugar adequado. Então aqui eles têm entendimento, tem sabedoria. Que nossa cor, nossa raça não importa, importa sair daqui com nossas necessidades resolvida, certo? Então é isso que eu tenho a dizer e agradeço muito pelo Ministério Público que me acolheu e hoje aqui eu só tenho gratidão por coisas que eu venho resolver encontros a portas abertas e as pessoas que me recebe com muito calor humano.” (Participante ID 079).

As evidências do presente estudo apontam na direção de que as formas menos aparentes e diretas, como o racismo aversivo (Dovidio & Gaertner, 2000) ou o racismo ambivalente (Katz & Hass, 1988) estariam mais difundidas no Ministério Público, em que pese, o avanço dos discursos conservadores no contexto atual brasileiro, que fomentou manifestações mais diretas e violentas do racismo (Lima, 2019). Dessa maneira, comportamentos flagrantemente racistas não seriam aceitáveis em instituições públicas democráticas, passíveis inclusive de responsabilização criminal dos servidores.

No contexto social brasileiro em que o racismo cordial (Turra & Venturi, 1995) tem forte influência nos comportamentos e costumes, a cordialidade também aparece como uma forte característica do Ministério Público. Essa alusão é interessante, na medida em que a qualidade do atendimento, notadamente durante as relações interpessoais, apareceu como uma variável poderosa na percepção do racismo institucional. No

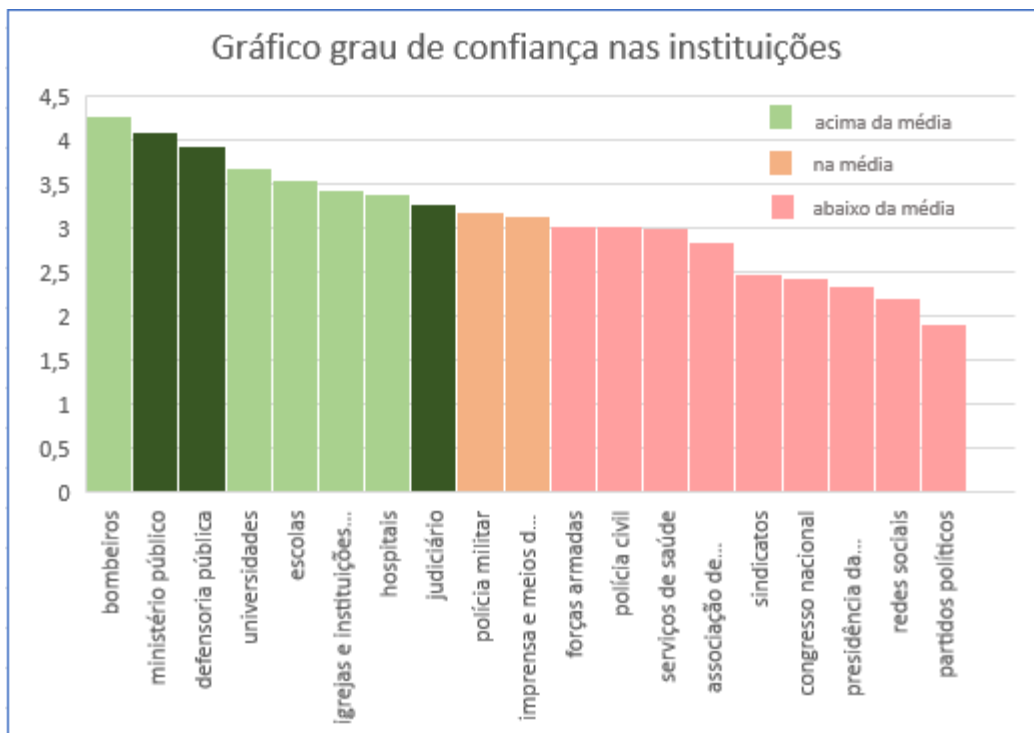
racismo cordial, o racista tem vergonha de ser racista, pois não quer se responsabilizar pelas mazelas sofridas pela população negra. Além disso, acolhem a crença de que as relações raciais no Brasil são amistosas e igualitárias, apesar de acreditar na inferioridade das pessoas negras. Sendo assim, é possível que tenhamos no quadro funcional do MP, racistas aversivos e ambivalente, que buscam ao máximo manter uma imagem pró-negro e igualitária, como também o racista cordial, aquele que expressa um racismo “bobo” e “inocente”, sem deliberada intenção de discriminar.

Para análise da hipótese 4, em que postulávamos que pessoas com forte crença no mundo justo demonstrariam maior confiança institucional, conduzimos inicialmente uma análise descritiva dos dados obtidos.

Os resultados indicaram que de modo geral as pessoas demonstram certa confiança nas instituições. Numa escala de 5 pontos, em que 1 correspondia a confio pouco e 5 confio muito na instituição, a média foi de 3,11 e desvio padrão de 0,85.

Figura 15

Gráfico das médias do grau de confiança nas instituições



Entre as instituições pesquisadas, a que obteve a pior avaliação foram Partidos Políticos, com média de 1,95. Logo em seguida aparecem Redes Sociais, com média 2,21; Presidência da República, com média de 2,34; Congresso Nacional, média de 2,43; Sindicatos, com média de 2,47; Associação de Moradores, com média de 2,85; Serviços de Saúde, com média 3,00; e por fim, Polícia Civil e Forças Armadas que apresentaram média de 3,03.

Por sua vez, a instituição Bombeiros foi a que obteve o maior índice de confiança, com média de 4,26. O Ministério Público foi a segunda instituição melhor avaliada pelos participantes, com média de 4,10, seguida da Defensoria Pública, que obteve média de 3,93; Universidades, com média de 3,69; Escolas e Instituições de Ensino, com média

de 3,54; Igrejas e Instituições Religiosas, com média de 3,43; Hospitais, com média de 3,40; e o Judiciário, com média de 3,27.

As análises demonstraram que as três instituições que compõem o Sistema de Justiça (Ministério Público, Defensoria Pública e Judiciário) apresentaram bons índices de confiança institucional, figurando acima da média, como é possível visualizar de forma destacada na Figura 15. Por outro lado, as instituições políticas democráticas, como Partidos Políticos, Presidência da República e Congresso Nacional obtiveram baixa confiança institucional, corroborando dados de pesquisas recentes (Leal, Lima Pereira & Camino, 2023).

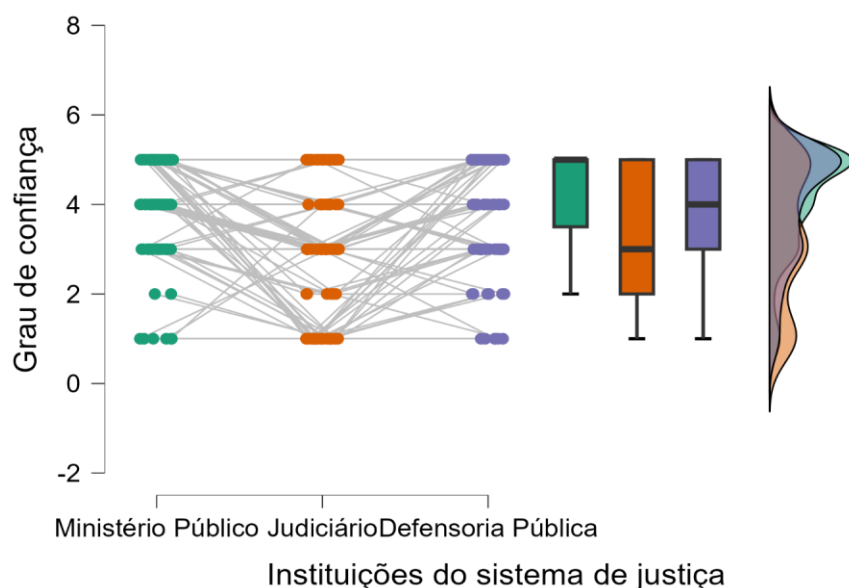
A desconfiança em relação às instituições democráticas é fonte de preocupação, uma vez que em situações de profundas crises políticas, sociais e econômicas, as populações que desconfiam de suas instituições podem apoiar a ascensão de regimes ditatoriais e antidemocráticos. A crise política vivida no Brasil, o avanço da extrema-direita e a recente tentativa de ruptura da ordem democrática, em 08 de janeiro de 2023, evidencia a importância da análise da confiança institucional na manutenção das hierarquias. Por outro lado, uma alta confiança nas instituições em sociedades desiguais também acendem um alerta, uma vez que uma confiança excessiva mantém as minorias sociais apáticas a mudanças. Dessa forma, uma alta confiança no Ministério Público demanda atenção, pois legitima as práticas discriminatórias e injustas da instituição sem que haja uma cobrança sistemática por mudança.

Realizamos algumas análises adicionais, visando identificar se houve diferença no grau de confiança entre as instituições do Sistema de Justiça. Para tanto, conduzimos uma Anova de medidas repetidas que demonstrou diferença no grau de confiança

institucional entre as instituições [$F(2,1) = 22,32; p < 0,05$]. O teste *poshoc* evidenciou que o judiciário obteve o pior grau de confiança quando comparado com o Ministério Público ($M = 4,10; t = 6,32; p < 0,05$) e com a Defensoria Pública ($M = 3,92; t = -5,04; p < 0,05$). Entre Ministério Público e Defensoria Pública não houve diferença significativa no grau de confiança.

Figura 16

Gráfico raincloud do grau de confiança nas instituições dos órgãos do sistema de justiça



Na Figura 16 é possível visualizar um pico de concentração das respostas entre os números 4 e 5, tanto para o Ministério Público quanto para a Defensoria Pública, indicando um alto grau de confiança institucional. Em relação ao judiciário, observa-se uma distribuição mais homogênea ao longo da escala, inclusive nos pontos 1, 2 e 3, o que demonstra uma pior avaliação na confiança institucional dentre as três instituições analisadas.

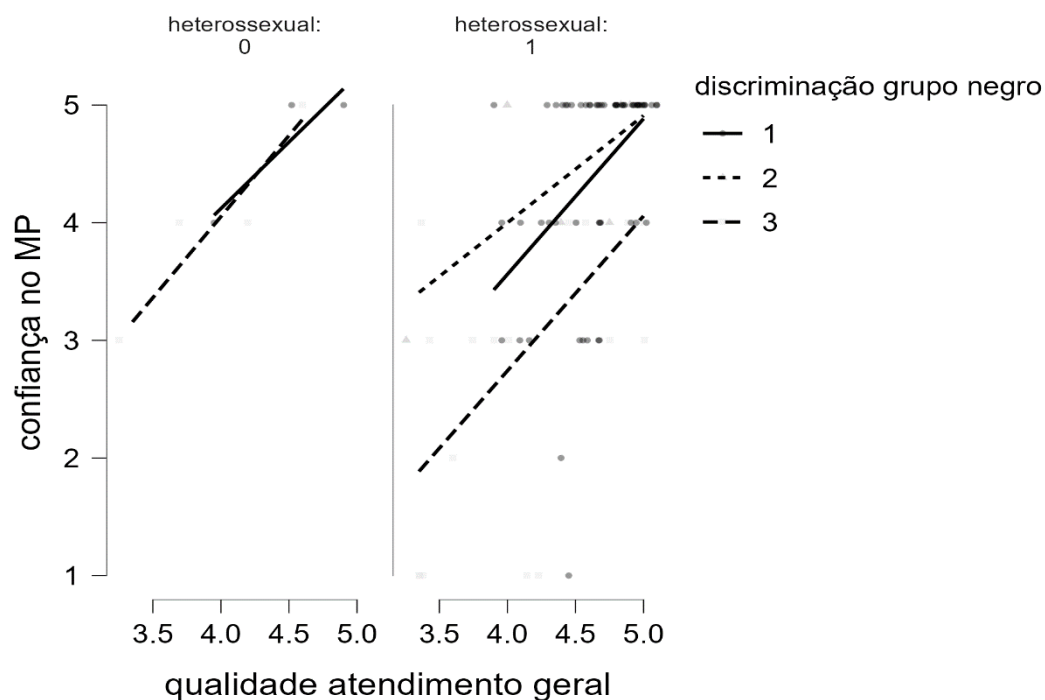
Para o teste da hipótese 4, conduzimos uma regressão linear simples, método *backward*, cujos resultados demonstraram que a hipótese 4 foi confirmada, uma vez que pessoas com forte crença no mundo justo global confiaram mais no Ministério Público [F (1, 93) = 5,57; $p < 0,05$]. Do mesmo modo, pessoas com forte crença no mundo justo pessoal confiaram mais nas instituições de maneira geral [F (1, 93) = 10,91; $p < 0,05$].

Esses resultados revelam a relação positiva entre crença no mundo justo e confiança institucional, o que era esperado, considerando que a crença no mundo justo está associada a manutenção do *status quo* (Zhang & Zhang, 2015). Nesse sentido, é plausível dizer que a alta confiança institucional no Ministério Público e a forte crença no mundo justo funcionam como importantes mecanismo de manutenção das práticas racistas, tendo em vista que para essas pessoas as instituições são justas e não necessitam mudar.

Uma vez confirmada a hipótese 4, conduzimos uma nova regressão linear método *backward*, para identificar o melhor modelo explicativo para confiança institucional no Ministério Público. As análises indicaram que as variáveis qualidade do atendimento geral ($\beta = 1,26$; $p < 0,05$), heterossexual ($\beta = - 0,84$; $p < 0,05$) e percepção da discriminação grupo negro ($\beta = - 0,35$; $p < 0,05$) se mostraram preditoras para a confiança institucional.

Figura 17

Gráfico flexplot da relação entre confiança no MP, qualidade do atendimento geral, discriminação ao grupo negro e orientação sexual



Para essa análise utilizamos a variável *dummy* 1 para heterossexual e a variável *dummy* 0 para demais orientações sexuais. Como é possível visualizar na Figura 17, há uma relação entre percepção da discriminação racial, qualidade do atendimento geral e confiança institucional. Nota-se que pessoas heterossexuais que relataram pior qualidade do atendimento geral e maior percepção da discriminação (indicando que pessoas negras às vezes recebe tratamento discriminatório na instituição) confiaram menos no MP.

A análise conjunta dos resultados da hipótese 4 revelam que a crença no mundo justo global exerceu influência na confiança institucional, uma vez que participantes com

forte crença no mundo justo global confiaram mais no Ministério Público. Modesto et al. (2017), apontam que a crença no mundo justo global é um recurso psicológico usado para evitar a dissonância cognitiva no indivíduo ao serem confrontados com situações de injustiça no mundo. Dessa forma, a partir do modelo apresentado neste estudo, é possível supor que mesmo diante das desigualdades sociais e da própria injustiça sofrida, os participantes com forte crença no mundo justo global expressaram uma alta confiança na instituição, porque tendem a acreditar que as instituições agirão de forma justa e que receberão tratamento justo tanto na esfera individual quanto societal (Leal, Lima Pereira & Camino, 2023), como exemplificado na fala da participante ID 021.

Aqui é a casa do povo no sentido de buscar justiça, né? O amparo, né? E jamais o Ministério Público vai discriminar alguém né? Desde quando é aqui que [a população] busca o refúgio pra resolver seus problemas, né? acho que quando tem um problema, primeira coisa que pensa: 'ah! vou no Ministério Público', né? Porque lá é onde vai defender o povo, né. As várias demandas que essa cidade tem, então o povo confia bastante no Ministério Público." (Participante ID 021).

Outrossim, há um forte indicador de que heterossexuais confiam menos no MP à medida em que recebem pior atendimento e percebem mais a discriminação racial, quando comparado com pessoas de outras orientações sexuais.

Esses achados demonstram que pessoas heterossexuais não precisam confiar no Ministério Público porque normalmente já são bem tratadas nesse ambiente. Somente nas situações em que recebem um pior atendimento é que elas percebem a discriminação racial e confiam menos no MP. Novamente a qualidade do atendimento se mostrou uma variável importante no contexto institucional tanto para a percepção do

racismo quanto na confiança institucional. Poucas pessoas mencionaram a existência do racismo institucional ou de outras formas de discriminação.

Uma vez constatado que usuários e usuárias do Ministério Público apresentaram baixa percepção da discriminação racial, seria importante entender quais os mecanismos psicossociais permitem que algumas pessoas consigam identificar o racismo institucional mesmo nas instituições que possuem princípios democráticos e igualitários e que dispensam um bom atendimento interpessoal à população.

Pouco foram os relatos que evidenciaram a percepção da discriminação racial, como encontramos na fala da participante ID 033. Para ela, o racismo e a discriminação impactam negativamente na busca dos grupos estigmatizados pela justiça.

Impacta sim, principalmente a raça, né? Depois religião, gênero também.

Impacta muito e também a vestimenta também. (...) a cor da pele realmente influencia [no acesso à justiça] sim. (Participante ID 033)

Os resultados globais deste estudo reafirmam a complexidade da manifestação do racismo, especialmente em instituições que preconizam os princípios igualitários, democráticos e antidiscriminatórios. Nesses espaços, o racismo se expressa de maneira velada, sutil e polida, o que dificulta a sua identificação pelas pessoas, principalmente quando a instituição oferece um bom atendimento interpessoal aos seus usuários. No entanto, um atendimento educado, cordial e empático não significa que os processos e procedimentos internos da instituição sejam igualitários e justos. Ao contrário, é possível que as práticas institucionais continuem a atender os interesses sociais e políticos de hierarquia e dominação do grupo racial branco. Dessa maneira, podemos inferir que o

bom atendimento recebido pela população associado com outras crenças legitimadoras, sem a adoção de uma política institucional antirracista que promova mudanças profundas na cultura organizacional, funcionará como mais um mecanismo de docilização social.

8. Considerações Finais

O objetivo central do presente estudo foi o de comparar as crenças de pessoas com diferentes perfis raciais atendidas no Ministério Público do Estado da Bahia, órgão do Sistema de Justiça, situado na cidade de Salvador, sobre a percepção da discriminação racial e o papel da crença no mundo justo na legitimação do racismo institucional e do *status quo*.

Para alcançar esse objetivo, submetemos a teste 4 hipóteses, à luz das teorias da Psicologia Social que priorizam uma abordagem cognitiva do preconceito, do racismo e da legitimação dos *status quo*, articuladas às teorias que abordam os processos intergrupais e as relações sociais que justificam e sustentam as hierarquias sociais. Diante da complexidade do racismo e das suas inúmeras formas de expressão, defendemos a necessidade de uma análise que integre essas perspectivas teóricas para explicar e criar estratégias de enfrentamento e eliminação do racismo.

Uma análise global dos resultados revelou que a maioria dos participantes apresentou baixos índices de percepção da discriminação na instituição. Para essas pessoas, o grupo negro nunca receberia tratamento injusto ou discriminatório no Ministério Público. Esses resultados parecem indicar que os usuários e usuárias do Ministério Público acolhem a crença de que órgãos do Sistema Justiça, particularmente o Ministério Público, cumprem fielmente as legislações antidiscriminatórias no seu cotidiano institucional. Para os participantes seria improvável presenciar algum comportamento racista ou discriminatório por parte do quadro funcional de servidores e servidoras.

Esses dados são interessantes quando analisamos sob o prisma das teorias dos novos racismos (Lima & Vala, 2004), que evidenciam a natureza velada e mascarada de manifestação do fenômeno. O Ministério Público é uma instituição reconhecida pelo seu papel na defesa dos valores democráticos, com normas antidiscriminatórias e igualitárias explícitas e salientes, que inibem a expressão do racismo aberto e quente, sendo o racismo sutil mais frequente. O racismo aversivo (Gaertner & Dovidio, 1986) e o racismo ambivalente (Katz & Hass, 1986) podem encontrar terreno fértil nesse ambiente institucional, uma vez que racistas aversivos e ambivalentes buscam manter uma autoimagem não preconceituosa e igualitária. Além disso, o racista ambivalente, quando imbuído de sentimentos pró-negros podem expressar sentimentos de simpatia ou piedade, o que pode ser interpretado pelo usuário ou usuária como um bom atendimento.

O presente estudo evidencia que a baixa percepção da discriminação racial pelos participantes, em razão da manifestação de um racismo polido e discreto, está relacionada com a ótima avaliação recebida pelo Ministério Público na qualidade do atendimento. As afirmações *“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”*, receberam alta concordância dos participantes, indicando que as relações interpessoais estabelecidas durante o atendimento foram preponderantes na ótima avaliação institucional.

Por outro lado, as piores avaliações dizem respeito aos processos internos da instituição, notadamente acerca de uma certa morosidade do Ministério Público na resolução dos procedimentos ministeriais, não cumprimento de prazos processuais, pouco interesse na resolução de reclamações e problemas internos. Em relação ao não

cumprimento do prazo de forma adequada, foi possível verificar uma concentração importante de procedimentos, especialmente individuais, com tempo de tramitação de 20 meses ou mais, sendo que a Resolução nº 174/2017 do CNMP recomenda o prazo de 1 (um) ano para desfecho do procedimento, podendo ser prorrogado pelo mesmo período, desde que haja decisão fundamentada. Esse conjunto de procedimentos, normas e práticas internas, que não atendem à urgência dos problemas da população, e por isso foram avaliados negativamente pelos participantes, podem estar relacionados a manifestação do racismo institucional, uma vez que a demora na resolução do pleito posterga ou impede o fim das violações de direitos dos indivíduos ou das minorias raciais, além de contribuir para a manutenção do *status quo*.

Na primeira hipótese do estudo buscamos identificar se 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. As análises demonstraram que a identificação racial não exerceu influencia na percepção da discriminação na instituição, ao contrário do que tem apontado pesquisas recentes, sobretudo em relação a categoria pardo (Daflon et al., 2017; Silva e Leão, 2012). Neste estudo, o principal preditor para a percepção da discriminação racial foi menor escore na escala de qualidade de atendimento, ter ensino fundamental e ser mulher. Além disso, foi possível identificar uma relação entre as variáveis qualidade do atendimento e percepção da discriminação racial. Os resultados revelaram que pessoas com maiores níveis de escolaridades e que relataram ter recebido um pior atendimento tiveram uma maior percepção da discriminação racial, ao

passo que pessoas com nível fundamental de escolaridade não apresentaram a mesma relação.

As evidências obtidas no teste da hipótese 1 apontam na direção de que o racismo institucional somente foi percebido na situação em que pessoas com maior grau de escolaridade formal receberam pior atendimento. Nas situações em que essas pessoas foram bem atendidas, o racismo institucional não foi percebido. Esses achados corroboram a literatura sobre racismo institucional, uma vez que o racismo somente se tornou saliente quando as práticas organizacionais se mostraram ineficientes ou de baixa qualidade (Werneck, 2016). Nesse aspecto, é relevante dizer que a baixa percepção da discriminação racial pode contribuir para a manutenção das práticas institucionais racistas.

Os resultados também demonstraram que as mulheres perceberam mais a discriminação racial quando comparada com os homens. Além disso, mulheres com baixo grau de escolaridade formal perceberam a discriminação racial na instituição mesmo na condição de ter recebido um bom atendimento, o que é um dado bastante interessante e que merece melhor investigação.

O teste da hipótese 2, que foi parcialmente corroborada, revelou que houve uma influência da crença no mundo justo pessoal na percepção da discriminação racial nos três grupos raciais. Dito de outro modo, pessoas com forte crença no mundo justo pessoal identificaram menos o racismo institucional. O presente estudo evidenciou que a crença no mundo justo pessoal pode ter sido utilizada como recurso cognitivo de manutenção do bem-estar psicológico (Dalbert, 2009), tanto para pessoas pretas e pardas, ao negarem a discriminação sofrida pelo seu grupo de pertença, como para as

peessoas brancas na manutenção da autoestima do grupo. Além disso, o tratamento desigual e injusto recebido pelas pessoas negras, em razão do racismo institucional, pode ter sido reinterpretado pelos participantes como algo justificável, considerando que o mundo é um lugar justo, no qual as pessoas negras têm o que merecem e merecem o que elas têm. Sendo assim, a partir do prisma da justificação do sistema (Jost & Benaji, 1994), as análises evidenciaram uma tentativa da própria minoria racial em manter e defender as desigualdades ao negar e legitimar o racismo institucional.

A hipótese 3 não foi corroborada, tendo em vista que a variável crença no mundo justo não exerceu influência na relação entre o grau de satisfação do atendimento e percepção da discriminação. As análises demonstraram que a variável qualidade do atendimento geral influenciou a relação entre as variáveis grau de satisfação do atendimento e percepção da discriminação racial, o que demonstra mais uma vez a relevância do bom atendimento institucional na baixa percepção de situações discriminatórias. Em sociedades com profundas desigualdades como a brasileira, em que as instituições governamentais têm dispensando serviços de baixa qualidade aos seus cidadãos (Leal, Lima Pereira & Camino, 2023), é plausível dizer que ao encontrar um ambiente institucional acolhedor e servidores preocupados em manter uma autoimagem igualitária, os participantes pouco identificaram práticas que caracterizassem o racismo institucional. Outrossim, como forma de evitar uma dissonância cognitiva (Festinger, 1975) diante da situação conflituosa em que foram colocados (bom atendimento e percepção da discriminação), essas pessoas podem ter rejeitado a possibilidade de que os grupos-alvos fossem discriminados em um órgão destinado a proteger as minorias sociais.

O teste da hipótese 4 confirmou a nossa suposição de que pessoas com forte crença no mundo justo confiariam mais no Ministério Público. Os resultados convergem com estudos sobre o tema (Zhang & Zhang, 2015). De modo geral, os participantes relataram ter uma alta confiança no Ministério Público, como também nos demais órgãos do Sistema de Justiça (Defensoria Pública e Judiciário), embora, as instituições democráticas brasileiras, de maneira geral, sejam reiteradamente vistas com desconfiança (Datafolha, 2019). Uma alta confiança no Ministério Público já era esperada, tendo em vista que a maioria dos participantes estava com procedimentos ministeriais em tramitação, com expectativa de que suas demandas fossem resolvidas pelo órgão.

Os achados deste estudo apontam para uma influência da crença no mundo justo global na confiança no Ministério Público. É possível supor que a crença no mundo justo global e a alta confiança no Ministério Público podem ter contribuído para a baixa percepção de eventos discriminatórios na instituição, uma vez que a crença legitimadora de um mundo justo tem relação com atitudes sociais negativas contra grupos estigmatizados (Gago & Correia, 2010) e uma confiança institucional acrítica leva a aceitação das injustiças. Consideramos relevante pontuar que pessoas com forte crença no mundo justo tendem a legitimar as hierarquias sociais e a manter uma inação social. Além do mais, em sociedades desiguais como a brasileira, uma alta confiança institucional podem funcionar como um mecanismo de docilização das pessoas e de arrefecimento para a mudança social, especialmente entre as populações de baixo *status* social (Leal, Lima Pereira & Camino, 2023). Análises mais criteriosas indicaram que as variáveis qualidade do atendimento geral, ser heterossexual e percepção da

discriminação grupo negro foram preditoras da confiança na instituição. Em suma, pessoas heterossexuais que perceberam mais o racismo institucional e relataram pior atendimento confiaram menos no Ministério Público.

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, a teoria da justificação do sistema e a confiança institucional 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 baixa percepção do racismo institucional e a alta confiança institucional no Ministério Público operam de forma articulada na manutenção do *status quo*. Em termos práticos, podemos dizer 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.

Em termos teóricos, acreditamos que esta dissertação 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 (Lima, 2019). Outrossim, apontamos para o caráter inovador na articulação de teorias sobre racismo institucional e confiança nas instituições, assim como a adoção da perspectiva da 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 da letargia que impregna grupos-alvo da discriminação para a mudança social.

Dentre as contribuições para a instituição, acreditamos que os dados desta pesquisa possam subsidiar o Programa de Enfretamento ao Racismo Institucional do Ministério Público, que ainda se encontra em fase inicial de implementação, e demais políticas institucionais antidiscriminatórias. Nossos achados também podem contribuir para o desenvolvimento de novas pesquisas institucionais no Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Racismo Institucional do Ministério Público do Estado da Bahia.

Em que pese as evidências encontradas, este estudo apresenta algumas limitações que não diminuem a importância do trabalho, como o número reduzido de

participantes brancos que responderam ao questionário, apesar do controle feito pela pesquisadora no processo de quase aleatorização para a escolha dos participantes. 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 foram apenas utilizadas medidas de autorrelato, tradicionalmente utilizadas em pesquisa na Psicologia Social. Contudo, medidas implícitas e indiretas poderiam ser utilizadas para complementar as análises.

Durante a coleta de dados, outras limitações foram observadas, como o fato da maioria dos participantes terem recebido auxílio da pesquisadora para responder os questionários, assim como a informação de que pesquisadora era servidora da instituição e o receio dos participantes de que suas respostas influenciassem no andamento processual podem ter eliciado o comportamento de desejabilidade social. Outras questões que fugiram ao nosso controle também podem ter influenciado, como interferências no ambiente por se tratar de um local público.

Entre as direções futuras, sugerimos novas investigações sobre a influência da crença no mundo justo na confiança institucional e na legitimação do racismo institucional, particularmente nos órgãos do Sistema de Justiça, instituições que tiveram suas funções consolidadas e ampliadas no processo de redemocratização do Brasil. Em que pese, essas instituições sejam constituídas para defender as populações vulnerabilizadas, suas práticas institucionais mantêm as relações hierárquicas de

dominação e poder, sem que haja um questionamento mais incisivo dos movimentos sociais, que muitas vezes enxergam essas instituições como aliadas no combate às desigualdades. Seria interessante também, entender a percepção da discriminação racial em contextos institucionais diversos, uma vez que o racismo institucional pela sua plasticidade pode operar de formas distintas de acordo com cada organização. Sugerimos também novas investigações sobre os mecanismos psicossociais utilizados pelas pessoas que perceberam o racismo em contextos institucionais igualitários e como seria possível ampliar seu poder de alcance.

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. Portanto, medidas isoladas não serão suficientes para combater o racismo.

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.

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

- Abreu, A. A. (2010) *O que é o Ministério Público?* Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice* (3a ed.). Wokingham: AddisonWesley.
- Almeida Segundo, D. S. (2019). *Examinando disparidades na sentença: vieses e categorização grupal por motivação ideológicas e de preconceito*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Ceará].
<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/40154>
- Almeida, S. L. (2019) *Racismo Estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen.
- Amodio, D. M. e Cikara, M. (2021). The social neuroscience of prejudice. *Annual Review of Psychology*, vol. 77.
- Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2021). São Paulo: FBSP.
- Bailey, S. R. (2002). The Race Construct and Public Opinion: Understanding Brazilian eliefs about Racial Inequality and Their Determinants. *American Journal of Sociology*, v. 108.
- Bento, M.A.S. (2002). Branqueamento e branquitude no Brasil. In Iray Carone & Maria Aparecida Silva Bento (Orgs.). *Psicologia social do racismo*. Petrópolis: Vozes.
- Bernardes, M. N. (2020). Questões de raça na luta contra a violência de gênero: processos de subalternização em torno da Lei Maria da Penha. *Revista Direito GV [online]*. 2020, v. 16, n. 3
- Bowser, B. P. (2017). Racism: origin and theory. *Journal of black studies*, 48(6), 572-590.
- Cabral, I. M., (2022). As Vivências das juízas e promotoras negras: representatividade e racismo. *Sinais. Revista de Ciências Sociais*. V.1, n.25.

- Carmichael, S. & Hamilton, C. V. (1967). *Black power: the politics of liberation in América*. Vintage Book.
- Carneiro, S. (2000). Pobreza tem cor no Brasil. In Sueli Carneiro (org.) *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. Selo Negro. São Paulo.
- Carone, I. (2002). Breve histórico de uma pesquisa psicossocial sobre a questão racial brasileira. In Iray Carone & Maria Aparecida Silva Bento (Orgs.). *Psicologia social do racismo*. Petrópolis: Vozes.
- Cerqueira, D. R. C. & Moura, R. L. (2013). Vidas perdidas. In: *Nota Técnica nº 10*. Instituto e Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília.
- Conselho Nacional de Justiça (2021). *Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário*. Brasília.
- Conselho Nacional do Ministério Público (2017). *Relatório da Pesquisa de Satisfação e imagem do CNMP e do Ministério Público*.
- 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>
- Daflon, 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.
- 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>
- Dantas, G. S. (2014). *Efeitos de primings de crime na identificação de armas, no racismo, na desumanização e na atribuição de punição*. [Dissertação de

mestrado, Universidade Federal da Bahia].

https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/gilcimar_dantas.pdf

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

Datafolha (2021). Cai confiança da população nas instituições e nos três Poderes.

Datafolha. Opinião Pública. São Paulo.

Datafolha. (2019). Grau de confiança nas instituições.

<http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2019/07/10/9b9d682bfe0f1c6f228717d59ce49dfci.pdf>

Decreto n. 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>.

Departamento Penitenciário Nacional. (28 de novembro de 2021). In: Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (período de julho a dezembro de 2020). <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZmY1NjZlNmMtZmE5YS00MDIhLWEyNGYtYmNiYTkwZTg4ZmQ1IiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism in selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11, 319-323

- Duckitt, J. (1992). Psychology and prejudice: a historical analysis and integrative framework. *American Psychologist*, 47, 10, 1182-1193
- Estrada, C., Yzerbyt, V., & Seron, E. (2004). Efecto del esencialismo psicológico sobre las teorías ingenuas de las diferencias grupales. *Psicothema*, 16, 181-186.
- Eurico, M. C. (2013). A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. *Serviço Social & Sociedade*, (114), 290–310.
- Fernandes, S., Nascimento, M., Pereira, A., Melo, E. & Carlos, K. (2020). Relações raciais no facebook: análise de comentários acerca de conteúdos raciais digitais. *New Trends in Qualitative Research*, 4, 317–329.
<https://doi.org/10.36367/ntqr.4.2020.317-329>
- Ferreira, N.T. (2019). Como o acesso à educação desmonta o mito da democracia racial. Pesquisa realizada sob orientação do Prof. Dr. Fernando Luiz Abrucio (FGV-SP). *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação [online]*. v. 27, n. 104, pp. 476-498.
- Festinger, L. (1975). *Teoria da dissonância cognitiva*. Trad. de Eduardo Almeida. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Fish, J. & Syed, M. (2020). Racismo, discriminação e preconceito. Em S. Hupp & J. Jewll (Eds.), *Encyclopedia of Child and Adolescent Development*. São Francisco: Wiley-Blackwell. 10.1002/9781119171492.wecad464
- 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, e210677.

<https://doi.org/10.1590/interface.210677>

Freire, S. (2020). 81% veem racismo no Brasil, mas só 34% admitem preconceito contra negros. PoderData, divisão de estudos estatísticos do Poder 360.

Disponível em <https://www.poder360.com.br/poderdata/81-veem-racismo-no-brasil-mas-so-34-admitem-preconceito-contranegros/>

Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Guerra, R., Hehman, E., & Saguy, T. (2016). Cap 18. In Nelson, T. D. (Ed.). *Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. New York: Psychology

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.

Gomes, C. O. (2020). *Institucionalidades da Defensoria Pública da União para enfrentamento do racismo institucional a partir do sistema de justiça*.

[Dissertação de Mestrado]. Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

<http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/9479>

Gomes, R. F. (2018). *Magistradas negras no Poder Judiciário brasileiro:*

representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero. [Dissertação de Mestrado] Universidade Federal da Paraíba.

https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/15113?locale=pt_BR

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>
- Haslam, N. & Levy, S. R. (2006). Essentialist beliefs about homosexuality: Structure and implications for prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(4), 471-485. doi:10.1177/0146167205276516
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Rio de Janeiro
- 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 (2020). Fórum Brasileiro de Segurança Pública (Org.). Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Brasília; Rio de Janeiro; São Paulo: IPEA; FBSP.
- Jones, J. (1973). Racismo e Preconceito. S.P: Edgard Blucher Ltda, USP. Tradução: Dante Moreira Leite.
- 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, 1–27. <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, 893-905.
- Kilomba, G. (2019). Memórias da plantação -episódios de racismo cotidiano. Trad. Jess Oliveira, 1ª ed. Rio de Janeiro.

- 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, 414-431.
- Koval, P.; Laham, S. M.; Haslam, N.; Bastian, B., & Whelan J. A. (2011) Our flaws are more human than yours: ingroup bias in humanizing negative characteristics. *Personality and Social Psychology Bulletin*
- Kruger, H. (2018). *Psicologia Social das Crenças*. Curitiba: CRV
- Leal, T. C. A., Lima, K. S., Pereira, C. R., & Camino, L. (2023). Mundo Justo, Confiança nas Instituições e Moderações Socioeconômicas e Políticas. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 39. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39514.en>
- Lei n. 14.532 de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público.
- Lerner, M. J. (1980). *Belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum Publishing Corporation.
- Lima, F. R. (2019). A Ascensão da extrema direita no Brasil. *Revista Percurso - NEMO*. Maringá, v. 11. N. 1 p. 207-215.
- Lima, M. E. O. & Vala, J. (2004a). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de psicologia*, 3, 401-411.

- 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. (2004b). Sucesso social, branqueamento e racismo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa [online]*. v. 20, n. 1
- Lipikus, I. M. & Siegler, I. C. (1993). The Belief in a Just World and Perceptions of Discrimination, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 127:4, 465-474.
- Lipkus, I. M., Dalbert, C., & Siegler, I. C. (1996). The importance 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>
- Macrae, C. N., & Quadflieg, S. (2010). Perceiving people. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 428–463). John Wiley & Sons, Inc.. <https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy001012>
- Mazumder, S. (2019). Black Lives Matter for Whites’ Racial Prejudice: Assessing the Role of Social Movements in Shaping Racial Attitudes in the United States.
<https://doi.org/10.31235/osf.io/ap46d>
- McConahay, J. B., & Hough, J. C. Jr. (1976). Symbolic racism. *Journal of Social Issues*, 32, 23-45.
- Medin, D. (1998). Concepts and conceptual structure. *American Psychologist*, 44(12), 1469-1481.

- 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*, V. 320, ISSN 0277-9536, <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>
- Moraes, M. P. F & Guimarães, P. S. (2022). Brasil: do colonialismo imperialista aos movimentos nacionais industrializantes. *Revista Pet Economia Ufes*, v.4 n.2
- 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. Recuperado de biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_UmaAbordagemConceitualDasNocoosDeRacaRacismoIdentidadeEEtnia.pdf.
- Nascimento, A. (2016). *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. São Paulo: Editora Perspectiva.
- O’Grady, A.; Balmer, N., Carter, B.; Pleasence, P.; Buck, A., & Genn, H. (2005). Institutional racism and civil justice. *Ethnic and Racial Studies*. Vol. , n., pp 620-638

- 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*. Vol. 25, n. 03, DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/riep.v25i3.71184>
- Opatow, S. (1990). Moral exclusion and injustice: An introduction. *Journal of Social Issues*, 46, 1–20
- Organização das Nações Unidas (2021). Promotion and protection of the human rights and fundamental freedoms of africans and people of african decent against execssive use of force and other human rights violations by law enforcement officers. Report of the United Nations High Commissioner for Human Rigths.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2018). Um elevador social quebrado? Como promover a mobilidade social. <https://www.oecd.org/brazil/social-mobililty-2018-BRA-PT.pdf>
- Paiva, T. 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, Zeithamll, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multi-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, v. 64, n. 1, p. 12-40, 1988.
- Pena, S. D., & Birchall, T. S. (2006). A inexistência biológica versus a existência social de raças humanas: Pode a ciência instruir o etos social?. *Revista usp*, (68), 10-21.

- Pereira, M. E. (2011). Cognição Social. In: Leoncio Camino; Ana Raquel Rosas Torres; Marcus Eugênio Oliveira Lima; Marcos Emanuel Pereira. (Org.). *Psicologia Social: temas e teorias*. Brasília: Technopolitik, v. p. 101-169.
- Pereira, M. E. (2021). *Estereótipos* (livro eletrônico). 1ª ed. Salvador
- Pereira, M. E., Álvaro, J. L., Oliveira, A. C., & Dantas, G. S. (2011). Estereótipos e essencialização de brancos e negros: um estudo comparativo. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 144-153
- Peyton, K., & Huber, G. A. (2018, April 18). Racial Resentment, Prejudice, and Discrimination. <https://doi.org/10.1086/711558>
- Radomysler, C. N. (2019). "Somos Racistas?" Enfrentando o racismo institucional no Ministério Público de São Paulo. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, v. 6, n. 3, p. 81-110
- Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional. (2022). II Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da COVID-19 no Brasil. São Paulo: Rede PENSSAN. <https://olheparaafome.com.br/wp-content/uploads/2022/06/Relatorio-II-VIGISAN-2022.pdf>
- Rodrigues, F. (1995). Racismo cordial. In Turra, C. & Venturi, G. (Ed.), *Racismo cordial* (pp. 11-55). São Paulo: Editora Ática.
- Rodrigues, R.N. (2011). As raças humanas e a responsabilidade penal no Brasil [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 95p. ISBN 978-85-7982-075-5. Available from SciELO Books.

- Rucker, J., Duker, A., & Richeson, J. (2019, January 7). Structurally Unjust: How Lay Beliefs about Racism Relate to Perceptions of and Responses to Racial Inequality in Criminal Justice. <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.
- 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.
- 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
- Silveira, R. S. & Nardi, H. C. (2014). Interseccionalidade gênero, raça e etnia e a lei Maria da Penha. *Psicologia & Sociedade*; 26(n. spe.), 14-24.
- Skidmore, T. (1989). Realidades raciais e pensamento racial depois da abolição. Em T. Skidmore (Org.), *Preto no branco: Raça e nacionalidade no pensamento brasileiro* (pp. 55-94). Paz e Terra: São Paulo.

- Stangor, C. (2016). The study of stereotyping, prejudice and discrimination within social psychology: a quick history of the theory and research. In: T. D. Nelson. (Ed.) *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp 1-22). Psychology Press.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Worchel, S. and Austin, W.G., Eds., *Psychology of Intergroup Relation*, Hall Publishers, Chicago, 7-24
- Tajfel, H. (1981). *Grupos humanos e categorias sociais*. Lisboa: Livros Horizonte.
- 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.
- Turra, C. & Venturi, G. (1995). *Racismo cordial*. São Paulo: Editora Ática
- Vaz, L. M.S; Ramos, C. (2021). *A justiça é uma mulher negra*. Casa do Direito. Belo Horizonte,
- Vieira, L. M. M. (2019). *Vieses raciais na aplicação de medidas socioeducativas: levantamento no estado da Bahia*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia].
https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/larissa_carneiro.pdf
- Werneck, J. (2013). Racismo Institucional uma abordagem conceitual. *Geledés – Instituto da Mulher Negra e Cfemea – Centro Feminista de Estudos e Assessoria*.
- Werneck, J. (2016). Racismo institucional e saúde da população negra. *Saúde Soc. São Paulo*, v. 25, n.3, p. 535 – 549.

Zhang, Z., & Zhang, J. (2015). Belief in a just world mediates the relationship between institutional trust and life satisfaction among the elderly in China. *Personality and Individual Differences*, 83, 164–169. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.015>

Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE)

19/08/2023, 08:19

www3.unipark.de/ufpa_ufba/ufba/ufba.php?SEB=2a30888f3da7c007ebda39353da9402


TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO LIVRE E ESCLARECIDO

Participante,

Este é um convite para participar da pesquisa **"Uma análise das crenças dos/as usuários/as do Sistema de Justiça na cidade de Salvador sob a perspectiva do racismo institucional"**, desenvolvida pela pesquisadora Andréia da Cruz Oliveira, discente do Mestrado Acadêmico em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, sob orientação do Professor Dr. Marcos Emanuel Pereira.

O objetivo central do estudo é comparar as crenças das pessoas com diferentes perfis étnicos e raciais atendidas em um órgão do Sistema de Justiça da cidade de Salvador/Bahia sobre a percepção de tratamento discriminatório ou injusto a pessoas e grupos estigmatizados e como estes fenômenos influenciam os atendimentos e a resolução das demandas desta população pela instituição. Sua participação é voluntária, isto é, não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não sofrerá penalidade, caso decida não consentir ou desistir de participar. Entretanto, sua contribuição é muito importante para a execução dessa pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificar será omitido na divulgação dos resultados e o material será armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa ou posteriormente, você poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder um questionário online, composto por questões fechadas, bem como por informações sociodemográficas.

O benefício relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de contribuir para trazer evidências acadêmicas e científicas no âmbito da Psicologia no Brasil sobre papel das crenças na manutenção do racismo institucional.

Dentre os riscos, existe a possibilidade de desconforto e constrangimento ao responder o instrumento de coleta de dados; receio de não saber responder ou de não entender as perguntas; de ser identificado(a); de haver quebra de sigilo ou quebra de anonimato; apresentar cansaço ou fadiga ao responder às perguntas e medo de que a sua participação na pesquisa influencie negativamente no andamento processual. Caso ocorra o referido desconforto, você receberá acolhimento imediato e assistência psicológica integral pela pesquisadora, de forma gratuita, pelo tempo necessário para minimizar os danos sofridos.

Os resultados desta pesquisa serão divulgados na dissertação e poderão ser publicados em artigos e periódicos especializados, preservando-se o anonimato de todas as pessoas que contribuíram para o estudo.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia - CEP/IPS. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses das pessoas que participam de pesquisas em sua integridade e dignidade para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma, o Comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não

http://www3.unipark.de/ufpa_ufba/ufba/ufba.php?SEB=2a30888f3da7c007ebda39353da9402

1/2

19/08/2023, 08:19

www3.unipark.de/ufpa_ufba/ufba/ufba.php?SEB=2a30888f3da7c007ebda39353da9402

maternidade, da confidencialidade e da privacidade.

Endereço do Comitê de Ética em Pesquisa para recurso ou reclamações do sujeito pesquisado

Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia (CEP/IPS) da UFBA

Rua Aristides Novis, Campus São Lázaro, 197, Federação, CEP 40170-055, Salvador, Bahia, telefone (71)3283.6457, E-mail : cepips@ufba.br

Se desejar, consulte ainda a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep):

Tel: (61) 3315-5878 / (61) 3315-5879

E-Mail: conep@saude.gov.br

Andréia da Cruz Oliveira

Contato com a pesquisadora responsável:

Tel: (71) 99958-8904

E-mail: andrea2oliveira@gmail.com.br

Se você tem interesse em participar desta pesquisa clique no botão abaixo para proseguir.

Concordo em participar



CONTINUAR

http://www3.unipark.de/ufpa_ufba/ufba/ufba.php?SEB=2a30888f3da7c007ebda39353da9402

2/2

Anexo 2 - Página de controle da pesquisadora

19/09/2022 22:30 <https://www3.unipar.br/lepp/psf/iba/158/losp/emp/19ES=033a2a0c5f8f88f3b62b40609003783&syid=928620&sid=928621&a...>

Código do participante

Recepção em que a pessoa foi atendida

própria

terceirizada

Local de escolha para responder o questionário

recepção geral

promotoria de justiça


Houve necessidade de auxílio da pesquisadora?

sim

não

Anexo 3 – Escala de qualidade do atendimento geral

19/08/2023, 09:20 www3.unipark.dfv.rj.gov.br/ufba/ufba58.aspx.php?SEB=2a30888E5a7d077ebda39353a6d402



De maneira geral, qual a sua percepção sobre o Ministério Público, tendo como referência o seu contato com esta unidade do MPBA.

	discordo totalmente	discordo parcialmente	nem concordo, nem discordo	concordo parcialmente	concordo totalmente
O Ministério Público possui boa localização para as pessoas em geral, com acesso rápido ao transporte público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As instalações físicas (recepção, salas, corredores, banheiros, etc.) têm visual agradável, são organizadas, limpas, iluminadas, ventiladas e acolhedoras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As instalações físicas têm acessibilidade adequada com rampas, elevadoras, placas de sinalização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O Ministério Público possui equipamentos modernos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ao fazer uma denúncia no Ministério Público tenho certeza de que meus dados serão preservados ou mantidos em sigilo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando existe algum problema ou reclamação em relação aos serviços do Ministério Público, a instituição busca resolver rapidamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acredito que as pessoas são bem orientadas e recebem atendimento correto quando procuram o Ministério Público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<https://www3.unipark.dfv.rj.gov.br/ufba/ufba58.aspx.php?SEB=2a30888E5a7d077ebda39353a6d402> 1/3

19/08/2023, 09:20 www3.unipark.dfv.rj.gov.br/ufba/ufba58.aspx.php?SEB=2a30888E5a7d077ebda39353a6d402

O Ministério Público cumpre os prazos processuais.

Os atendimentos e as audiências são realizados nos horários agendados, sem atrasos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os procedimentos/processos são resolvidos com rapidez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A comunicação no atendimento é feita de forma compreensível.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas que trabalham no Ministério Público são educadas e gentis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas que trabalham no Ministério Público têm conhecimento para responder as dúvidas das pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas que trabalham no Ministério Público transmitem segurança ao explicar sobre o serviço prestado pela instituição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me sinto seguro(a) ao utilizar os serviços do Ministério Público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O Ministério Público funciona em horários que são adequados para os(as) cidadãos(as).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O Ministério Público tem como prioridade o melhor para as pessoas que procuram os seus serviços.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas que trabalham no Ministério Público são compreensivas com as necessidades do público que procura seus serviços.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas que trabalham no Ministério Público tratam o público de forma atenciosa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas que trabalham no Ministério Público demonstram interesse em atender as pessoas que buscam seus serviços.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<https://www3.unipark.dfv.rj.gov.br/ufba/ufba58.aspx.php?SEB=2a30888E5a7d077ebda39353a6d402> 2/3

Anexo 4 - Escala de satisfação do atendimento na unidade

19/08/2023, 09:22

ww3.unipark.de/uc/psj_ufba/a/58/ospe.php?SES=2a30888f3da7c097ebda3f9353e9d402





Agora, pedimos que você informe o seu grau de satisfação em relação ao atendimento recebido no Ministério Público nos locais ou setores abaixo indicados.

	muito insatisfeito	insatisfeito	pouco satisfeito	satisfeito	muito satisfeito
Portaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recepção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Portal de detector de metais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretaria Processual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotoria de Justiça - Promotor(a) de Justiça	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[CONTINUAR](#)

Anexo 5 – Informações processuais e escala de resolução da demanda

19/08/2023, 09:22 ww3.unipark.de/uc/pai_ufba/uf58/ospa.php?SES=2a30888f3da7c097ebda3f9353e9d402

Gostaríamos que você nos informasse sobre a sua percepção em relação ao andamento da sua reclamação/representação no Ministério Público.

A sua reclamação/representação é:

Individual (diz respeito a uma situação específica sua, por exemplo: segunda via de certidão de nascimento)

Coletiva (diz respeito a um grupo ou coletividade)

Informe o tempo de andamento de sua representação em meses. Não há problema se a sua representação ainda estiver em andamento.

Escreva apenas números.

A partir de sua percepção em relação aos serviços prestados pelo Ministério Público, indique o grau de resolução da sua reclamação/demanda:

- Não foi resolvida.
- Em processo de resolução.
- Foi resolvida em parte.
- Foi totalmente resolvida.
- Não sei informar.

CONTINUAR

Anexo 6 - Escala de percepção sobre tratamento discriminatório ou injusto na instituição

19/08/2023, 09:23

www3.unipark.de/uc/pai_ufba/58/lepra.php?SES=2a30888f3da7c007ebda3f9353e93402


A partir de agora, pedimos que você responda sobre a sua percepção acerca de tratamento discriminatório ou injusto no Ministério Público praticados contra pessoas que pertencem aos grupos abaixo indicados.

Você poderá marcar qualquer opção entre NUNCA recebem tratamento discriminatório ou injusto no Ministério Público e SEMPRE recebem tratamento discriminatório ou injusto no Ministério Público

	NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	MUITAS VEZES	SEMPRE
Pessoas de religiões de matriz africana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas ciganas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoa obesas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas LGBTQIA+	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas com transtornos mentais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas de comunidades quilombolas e ribeirinhas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas pobres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulheres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas que saíram do sistema prisional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Crianças e adolescentes em conflito com a Lei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas em situação de rua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas que moram em ocupações/acampamentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoa negras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas com Deficiência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas idosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

https://www3.unipark.de/uc/pai_ufba/58/lepra.php?SES=2a30888f3da7c007ebda3f9353e93402

1/2

Anexo 7 - Escala de percepção pessoal de discriminação

19/08/2023, 09:24

ww3.unipark.de/uc/psi_ufba/af58/ospa.php?SES=2a30688f3da7d097ebda3f9353e9d402



A partir da sua experiência pessoal, gostaríamos que você nos informasse se em algum momento da sua vida você percebeu ou sentiu que sofreu tratamento injusto ou discriminatório.

- não
- sim

CONTINUAR

19/08/2023, 09:49

ww3.unipark.de/uc/psi_ufba/af58/ospe.php?SES=bed2ac630c089e051e0624f31e12cf60



Quando isto aconteceu, qual ou quais os motivos para que você tenha sido tratado(a) desta forma?

	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas Vezes	Sempre
Raça/cor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obesidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Religião	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientação sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Classe social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Local de moradia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Idade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deficiência física, sensorial, auditiva, visual ou múltiplas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outro. Qual? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[CONTINUAR](#)

Anexo 8 - Escala de confiança das instituições

19/08/2023, 09:24

www3.unipark.de/uc/pai_ufba/ufba/58/lepra.php?SES=2x30888f3ta7c007ebda3f9353e9d402


Neste momento, informe o seu grau de confiança nas instituições listadas a seguir.


Nesta escala, 1 corresponde a confio pouco na instituição e 5 confio muito na instituição. Você pode marcar qualquer número entre 1 e 5.

	1	2	3	4	5
Ministério Público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Associação de moradores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Forças Armadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polícia Militar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Universidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Judiciário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bombeiros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escolas e instituições de ensino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sindicatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Serviços de Saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imprensa e meios de comunicação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polícia Civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partidos Políticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redes Sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Congresso Nacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igrejas e instituições religiosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hospitais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Defensoria Pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presidência da República	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

https://www3.unipark.de/uc/pai_ufba/ufba/58/lepra.php?SES=2x30888f3ta7c007ebda3f9353e9d402

1/2

Anexo 10 – Questionário sociodemográfico

<p>19/08/2023, 09:25 www3.unipark.de/ed/pai_ufba/uf58baqa.php?SEB=2a30888f3a7d097ebda39353a0402</p>  <p>Estamos quase finalizando. Agora, gostaríamos de saber um pouco mais sobre você.</p> <p>Qual o seu gênero:</p> <p><input type="radio"/> Feminino.</p> <p><input type="radio"/> Masculino.</p> <p>Outro. Qual? <input type="text"/></p> <p>Qual o sexo designado na certidão de nascimento?</p> <p><input type="radio"/> Mulher.</p> <p><input type="radio"/> Homem.</p> <p>Outro. Qual? <input type="text"/></p> <p>Idade:</p> <p>Escreva apenas números.</p> <input type="text"/> <p>Orientação sexual:</p> <p><input type="radio"/> Heterossexual.</p> <p><input type="radio"/> Homossexual.</p> <p><input type="radio"/> Bissexual.</p> <p>https://www3.unipark.de/ed/pai_ufba/uf58baqa.php?SEB=2a30888f3a7d097ebda39353a0402 15</p>	<p>19/08/2023, 09:25 www3.unipark.de/ed/pai_ufba/uf58baqa.php?SEB=2a30888f3a7d097ebda39353a0402</p> <p><input type="radio"/> Outra. Qual? <input type="text"/></p> <p>Raça/cor:</p> <p><input type="radio"/> Branca.</p> <p><input type="radio"/> Preta.</p> <p><input type="radio"/> Preta.</p> <p><input type="radio"/> Amarela.</p> <p><input type="radio"/> Indígena.</p> <p>Estado civil:</p> <p><input type="radio"/> Solteiro.</p> <p><input type="radio"/> Casado / união estável.</p> <p><input type="radio"/> Coabitando.</p> <p><input type="radio"/> Divorciado.</p> <p><input type="radio"/> Viúvo.</p> <p>Outro. Qual? <input type="text"/></p> <p>Possui filhos(as)? quantos?</p> <p><input type="radio"/> 0</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4 ou mais</p> <p>Religião:</p> <p><input type="text"/></p> <p>https://www3.unipark.de/ed/pai_ufba/uf58baqa.php?SEB=2a30888f3a7d097ebda39353a0402 25</p>
--	---

<p>19/09/2023, 09:25 www3.unipark.de/ufjpa/_ufba/uf58kape.php?SES=2a3088f03a7c097ebda39353e9d402</p> <p> <input type="radio"/> Católica. <input type="radio"/> Evangélica. <input type="radio"/> Espírita. <input type="radio"/> Candomblecista. <input type="radio"/> Umbandista. <input type="radio"/> Espiritualista. <input type="radio"/> Não tenho religião. <input type="radio"/> Outra. Qual? <input type="text"/> </p> <p>Escolaridade:</p> <p> <input type="radio"/> Ensino fundamental incompleto (antigo 1º grau). <input type="radio"/> Ensino fundamental completo (antigo 1º grau). <input type="radio"/> Ensino Médio incompleto (antigo 2º grau). <input type="radio"/> Ensino Médio completo (antigo 2º grau). <input type="radio"/> Superior incompleto. <input type="radio"/> Superior completo. <input type="radio"/> Pós-graduação. <input type="radio"/> Outra. Qual? <input type="text"/> </p> <p>Qual a sua situação atual quanto a emprego, trabalho ou ocupação?</p> <p> <input type="radio"/> Trabalho em emprego fixo, com todos os direitos trabalhistas. <input type="radio"/> Trabalho em emprego fixo, SEM direitos trabalhistas. <input type="radio"/> Trabalho por conta própria regularmente. <input type="radio"/> Trabalho por conta própria às vezes. <input type="radio"/> Estou desempregado(a) / não estou trabalhando. </p> <p>https://www3.unipark.de/ufjpa/_ufba/uf58kape.php?SES=2a3088f03a7c097ebda39353e9d402 3/5</p>	<p>19/09/2023, 09:25 www3.unipark.de/ufjpa/_ufba/uf58kape.php?SES=2a3088f03a7c097ebda39353e9d402</p> <p> <input type="radio"/> Nunca trabalhei. <input type="radio"/> Aposentado(a) / Pensionista. <input type="radio"/> Tenho Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS). <input type="radio"/> Outra. Qual? <input type="text"/> </p> <p>Renda familiar mensal:</p> <p>É soma de todos os rendimentos da família.</p> <p> <input type="radio"/> até 1 salário mínimo. <input type="radio"/> de 2 a 4 salários mínimos. <input type="radio"/> de 5 a 10 salários mínimos. <input type="radio"/> acima de 10 salários mínimos. </p> <p>A principal renda para o sustento da sua família é a que você recebe?</p> <p> <input type="radio"/> sim <input type="radio"/> não </p> <p>Possui alguma deficiência?</p> <p> <input type="radio"/> Não sou pessoa com deficiência. <input type="radio"/> Sim. Tenho deficiência auditiva. <input type="radio"/> Sim. Tenho deficiência visual. <input type="radio"/> Sim. Tenho deficiência física. <input type="radio"/> Sim. Tenho deficiência intelectual. <input type="radio"/> Sim. Tenho deficiências múltiplas. <input type="radio"/> Sim. Outra (indique qual). <input type="text"/> </p> <p>https://www3.unipark.de/ufjpa/_ufba/uf58kape.php?SES=2a3088f03a7c097ebda39353e9d402 4/5</p>
---	---

19/08/2023, 09:25

www3.unipark.de/fu/c/pai_ufba/w/58/koape.php?9E9=2a30888f3da7c097ebda3f9353e9d4d2

Orientação Polítca:

Esquerda



Centro Esquerda



Centro



Centro Direita



Direita



Participa de algum movimento ou organização social?

 Não participa de nenhum movimento ou organização social. Movimento Negro. Movimento Feminista. Movimento LGBTQIA+. Movimento de luta por moradia. Movimento em defesa da criança e do adolescente. Movimento em defesa das pessoas com deficiência. Movimento em defesa da população em situação de rua. Movimento em defesa das pessoas com transtornos mentais. Movimento de luta pela terra. Movimento em defesa do meio ambiente. Movimento em defesa dos povos indígenas. Movimento em defesa dos povos quilombolas. Outro. Qual?

Anexo 11 - Roteiro de entrevista

Para selecionar os/as possíveis participantes do estudo, a pesquisadora aguardará na recepção geral da instituição e acompanhará pelo painel eletrônico as pessoas que aguardam atendimento na instituição. A 4ª pessoa a ser chamada no painel, pelo sistema de senha, após ter seu atendimento finalizado na recepção, será convidada a participar da pesquisa.

A pesquisadora utilizará um texto padrão, descrito a seguir:

Bom dia/Boa tarde,

“Me chamo Andréia Oliveira e estou desenvolvendo uma pesquisa sobre a percepção das pessoas em relação ao atendimento recebido no Ministério Público da Bahia. Esse estudo faz parte da minha pesquisa de mestrado do Programa de Pós-graduação de Psicologia da Universidade Federal da Bahia. Leva em média de 15 a 20 minutos para responder e será assegurado absoluto sigilo das informações, como também seu anonimato. Caso surja alguma dúvida durante o preenchimento do questionário, estarei disponível para elucidar e ajudar no que for preciso. Sua participação será muito importante para a pesquisa. Posso contar com a sua colaboração?”

A pessoa que aceitar participar da pesquisa poderá escolher o melhor local para responder: na recepção geral ou na recepção das Promotorias de Justiça, momento em que será entregue o tablet com a página da pesquisa aberta na tela.

Após finalizar o questionário, a pesquisadora fará duas perguntas às/aos participantes com o intuito de obter suas impressões gerais em relação ao tema central da pesquisa. As respostas serão gravadas por um aplicativo de voz do celular.

“Você acha que as pessoas buscam o MP sempre que necessário? Existe algo que inibe ou impede as pessoas de virem ao MP para tentar solucionar seus problemas?”

“De modo geral, você acredita que há diferença no tratamento recebido por alguns grupos de pessoas que são atendidas no MP?”

“O que você acha que o MP precisa fazer para ser acessível a todas as pessoas? Para incentivar que busquem seus serviços.”

Ao final, a pesquisadora agradece a participação da pessoa entrevistada. E se coloca à disposição para o que for necessário.